



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 102
din 05.02.2014**

Dosar nr.: 490/2013

Petiția nr.: 4041/13.06.2013

Petent: N.V.

Reclamat: Direcția de Sănătate Publică a municipiului București, A.C.P., A.C.,
T.E.C.

Obiect: atitudine de hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. N.V

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. Direcția de Sănătate Publică a municipiului București cu sediul în loc.
București, str. Avrig, nr. 72 – 74, sector 2

1.2.2. A.C.P.

1.2.3. A.C.

1.2.4. T.E.C.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează atitudinea de hărțuire la locul de muncă. Petenta consideră discriminatoriu faptul că are parte de această atitudine după ce a fost reintegrată în funcție prin decizia Curții de Apel București.

III. Procedura de citare

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

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 12.08.2013, prin adresa nr. 4041/16.07.2013 fiind citată petenta, iar prin adresele nr. 4783/16.07.2013 fiind citate părțile reclamate. Părțile au fost prezente la audiere, reclamatul 3 a fost absent. Petenta a transmis la dosar precizări prin adresa nr. 5175/06.08.2013 și a depus înscrisuri prin adresa nr. 5310/12.08.2013. Reclamatul 3 a transmis la dosar punctul de vedere prin adresa nr. 5195/07.08.2013. Reclamatul 1 a depus la dosar punctul de vedere, transmis și prin adresa nr. 5422/19.08.2013. Reclamatul 2 a depus la dosar punctul de vedere prin adresa nr. 5308/12.08.2013. Reclamatul 4 a depus la dosar punctul de vedere prin adresa nr. 5309/12.08.2013.

3.3. Colegiul director a acordat termen pentru depunerea concluziilor scrise pentru data de 26.08.2013. Reclamatul 4 a transmis la dosar concluzii scrise prin adresa nr. 5539/26.08.2013. Petenta a transmis precizări prin adresa nr. 5696/03.09.2013. Prin

adresa nr. 6526/11.10.2013 Colegiul director i-a înaintat petentei punctele de vedere transmise de părțile reclamate în vederea depunerii concluziilor scrise. Petenta a transmis concluziile scrise prin adresa nr. 6617/17.10.2013.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că este angajată a Direcției de Sănătate Publică a Municipiului București, având funcția de consilier principal, grad 5 la Biroul Relații cu Publicul ca urmare a reintegrării sale în funcția sus numită prin Decizia nr. 3770/2012 a Curții de Apel București. Petenta precizează că a fost și este în continuare hărțuită moral la locul de muncă și discriminată.

4.1.2. Art. 8 alin. 1 din Codul muncii prevede că relațiile de muncă se bazează pe principiul bunei credințe, ceea ce înseamnă că toate acțiunile angajatorului trebuie să urmărească îndeplinirea scopului bunei funcționări a unității. În niciun caz, acțiunile conducătorilor nu trebuie să vizeze personalitatea or integritatea morală și profesională a unui salariat. De asemenea, conform art. 39 alin. (1) din Codul muncii, salariatul are dreptul la securitate și sănătate în muncă. Este de forța evidenței că în sfera acestui drept se include sănătatea și securitatea atât fizică, cât și cea psihică. În temeiul acestui text de lege, angajatorul este obligat să ia toate măsurile pentru ca prin acțiunile sale salariații să nu fie afectați psihic de mediul în care lucrează. Protecția sănătății psihice a salariaților este reliefată în existența unor sporuri menite să compenseze salariații care lucrează în medii stresante: ex. sporul de suprasolicitare neuropsihică acordat profesorilor, magistraților etc. În acest context, trebuie să intre și protecția psihică a salariatului împotriva abuzurilor angajatorilor printr-o serie de măsuri aparent neutre, dar în realitate, având în vedere caracterul lor continuu, urmăresc un singur scop: eliminarea salariatului incomod.

4.1.3. În fapt, în anul 2010, reclamatul 3 și reclamatul 4, superiorii petentei, ajunseseră să-i solicite până la trei note explicative pe săptămână în mod nejustificat. De exemplu, în data de 12.08.2010, i s-a cerut notă explicativă pentru o lucrare înregistrată în data de 24.03.2010, al cărei răspuns fusese dat în termen legal, însă reclamații au susținut că lucrarea în cauză nu primise răspuns nici până la data de 12.08.2010, când reclamatul 3 i-a solicitat notă explicativă; ulterior, și reclamatul 4 i-a solicitat efectuarea unei note explicative. După cum se poate observa din răspunsul dat de petentă superiorilor (răspuns anexat), răspunsul a fost dat în termen legal. În data de 17.08.2010, o fostă angajată a instituției, subalternă directă a reclamatului 4, care lucrase în același birou cu aceasta din urmă, i-a făcut o plângere în legătură cu pretense neînțelegeri cu petenta, pe baza căreia i s-a cerut notă explicativă de către reclamatul 3. Petenta menționează că nu au existat neînțelegeri între ea și persoana care i-a făcut plângerea. A cerut lămuriri conducerii cu privire la aspectele care se doreau a fi lămurite de ea prin nota explicativă, având în vedere faptul că reclamația a fost formulată în termeni generali, însă nu i s-a răspuns, dar cu toate acestea, a redactat răspunsul. Petenta precizează că a atașat răspunsului dat un proces verbal pentru a se compara semnăturile și pentru a se constata că semnătura persoanei care i-a făcut reclamația nu este aceeași cu cea dată de aceeași persoană pe un proces verbal, așa cum se poate vedea foarte ușor. Scopul acestei perturbări a activității sale, precum și al notelor explicative era acela de a o intimida, de a crea presiune pentru ca, eventual, sub presiunea astfel creată, să clacheze.

4.1.4. Ce trebuie de asemenea remarcat este maniera, atitudinea în care s-au desfășurat toate aceste acțiuni ale reclamațiilor 3 și 4 și anume o atitudine vădit intimidantă, o primă încercare de destabilizare a petentei. O încercare prin care se

dorea ca petenta să nu fie sigură pe acțiunile sale. De altfel, în cadrul hărțurii morale, intimidarea este primul pas, în vederea destabilizării subiectului supus hărțurii. Încercarea de destabilizare profesională a continuat din partea reclamatului 4 care a mutat biroul în care își desfășurau activitatea de la etajul 1 la parter și de la parter la etajul 2 într-un interval de 6 luni de zile. Nu a fost înștiințată în prealabil în mod oficial cu privire la această modificare. Chiar și în situația în care ar fi existat motive temeinice de mutare ar fi avut dreptul să cunoască aceste motive, iar tăcerea privind motivele acestei mutări, nu fac altceva decât să conducă la autoînvinuiri din partea sa și la căutarea motivelor. Este evident că toate aceste presiuni sunt anormale și urmăresc un singur scop: destabilizarea și culpabilizarea sa.

4.1.5. Alături de caracterul intimidant, prezența reclamațiilor 3 și 4 a mai avut un scop, și anume, subminarea autorității sale profesionale. Prin decizia nr. 69/16/08/2010, fusese desemnată ca membru titular al Comisiei de Disciplină a D.S.P.M.B. de director. Fiind numit director interimar, reclamatul 3 a constituit o altă Comisie de Disciplină - Decizia nr. 72/20.08.2010, prin care a înlocuit-o cu o altă persoană.

4.1.6. În data de 18.08.2010, în urma participării petentei la emisiunea „Subiectiv” realizată la postul TV Antena 3, ca urmare a incidentului de la Maternitatea Giulesti cu bebelușii arși, i s-a cerut notă explicativă de către reclamatul 3, la care petenta a răspuns. În data de 29.03.2011, reclamații 2 și 3 au sesizat Comisia de Disciplină cu privire la faptul că petenta ar fi fost angajată la Spitalul Malaxa și Spitalul Sfânta Maria, fără a avea vreo dovadă în acest sens, ba din contră, existau adrese din partea celor două spitale precum că nu era adevărat că ar fi fost angajata lor. Așadar a fost acuzată că ar fi fost angajată a Spitalului Malaxa și de aceea ar fi participat la emisiune, însă a prezentat superiorilor adeverință de la Spitalul Malaxa din care rezultă că nu a fost angajată la acest spital. Petenta precizează că Spitalul Clinic Malaxa nu avea specialist în comunicare și a fost rugată de managerul spitalului să protejeze trei mămici (mutate de la Giulesti la Malaxa, ale căror copii muriseră și nu știau) de intervenția presei.

4.1.7. Intimidările au continuat, însă au trecut la un nivel superior. Astfel, în urma unui e-mail trimis de un cetățean i s-a cerut notă explicativă cu privire la cele semnalate de acesta prin e-mail. Ulterior, pe când era în concediu fără plată, a fost destituită prin dispoziția 145/25.03.2011. A fost un moment penibil pentru ea, de umilință maximă, care depășește cu mult limitele unei colaborări profesionale și ierarhice normale. În urma destituirii sale, a acționat în instanță Direcția și a câștigat în recurs, conform Deciziei nr. 3770/25.10.2012. Deși exista o decizie irevocabilă de reintegrare a petentei și deși petenta a făcut cerere de reintegrare în funcție pe 28.03.2013, nu a fost efectiv reprimată decât după înaintarea notificării din data de 08.04.2013, în care le aducea la cunoștință superiorilor că nerespectarea și nepunerea în aplicare a unei decizii irevocabile constituie faptă penală. Petenta menționează totodată, că în aceeași zi de 08.04.2013, a fost în audiență la ministrul sănătății pentru a-i prezenta situația, lasându-i un memoriu la care a primit răspuns. În urma audienței la domnul ministru, secretarul general al Ministerului a înaintat o notificare asemănătoare celei redactate de petentă către Direcție. În urma notificării din data de 08.04.2013, i s-a emis dispoziția 41/10.04.2013 de reintegrare în funcția deținută anterior, așa cum prevedea decizia irevocabilă a instanței. Trebuie precizat faptul că dispoziția 41 conținea erori, temeiul legal fiind indicat greșit, motiv pentru care a solicitat corectarea erorilor. Dispoziția de reintegrare fără erori a parvenit petentei abia în data de 27.05.2013.

4.1.8. Petenta precizează anumite aspecte importante, precum faptul că la data destituirii sale nelegale, nu i-a fost restituită cartea de muncă. După reintegrare a solicitat acest lucru, precum și o adeverință în continuarea cărții de muncă, din care să rezulte vechimea, însă reclamatul 2 i-a solicitat în scris pe cererea făcută de ea să-i

indice motivul pentru care solicită adeverința. Petenta menționează că i-a fost eliberată adeverința nr. 12414/29.05.2013 pentru a-i servi la spital, însă nu și pentru continuarea cărții de muncă. A făcut revenire la prima cerere și nici la data redactării prezentului memoriu nu i-a fost eliberată. În plus, aduce la cunoștință faptul că, pentru orice fel de problemă de sănătate pentru care solicită învoire, i se cere redactarea unei cereri în care să explice motivul plecării mai devreme din instituție. De altfel, este singura persoana căreia i se cere acest lucru. Pe cererea de concediu a petentei anexată la dosar se pune întrebarea unde este semnătura șefei sale directe, care la data respectivă se afla în concediu, iar persoana care îi ținea locul nu era la serviciu. Totodată petenta precizează și faptul că de la reîncadrarea ei în muncă, deși salariul la reîncadrarea era de 1910 lei, a pimit pe luna aprilie doar 900 lei.

4.1.9. Începând cu reintegrarea sa în 11 aprilie 2013 a fost supusă unui tratament diferențiat cu singurul scop de a o șicana, de a crea presiune psihică și profesională asupra sa și de a o hărțui permanent. Reclamatul 4 i-a cerut bodyguard-ului să-i comunice dacă pleacă cu 5 minute mai devreme. Întoarcerea lucrărilor fără motiv, sau pentru că nu a pus virgulă unde trebuie. Petenta menționează că din momentul reintegrării sale în muncă în baza deciziei Curții de Apel, se instituie discriminarea ad literam conform textului de lege din art. 2 alin 4 al O.G. nr. 137/2000.

4.1.10. Printre metodele de hărțuire morală se înscrie și izolarea subiectului supus hărțuirii în vederea unei mai bune manipulări a psihicului acestuia. Acest lucru s-a întâmplat și în situația sa prin „tragerea pe linie moartă”. Deși este specialistă în comunicare, i s-a refuzat în mod sistematic participarea la comunicarea internă și mai ales externă a instituției. Petenta menționează că reclamatul 4, șefa biroului de relații cu publicul, este economistă ca specialitate.

4.1.11. Petenta consideră că i-a fost atinsă demnitatea în muncă. Conform art. 39 alin. 1 lit. e) din Codul muncii, salariatul are dreptul la demnitate în muncă. Acestui drept al salariatului îi corespunde obligația corelativă a angajatorului de a se abține de la orice act/gest care ar putea aduce atingere demnității și onoarei salariatului. De asemenea, aceasta presupune că locul de muncă al salariatului trebuie să fie astfel organizat încât să nu lezeze demnitatea salariatului. Demnitatea în muncă i-a fost încălcată în mod flagrant de reclamații 2, 3 și 4 în mai multe rânduri, culminând cu destituirea nelegală din funcția publică. Petenta solicită să se ia măsurile legale care se impun pentru încetarea hărțuirii ei și asigurarea unui climat normal de lucru la locul de muncă.

4.1.12. Prin adresa nr. 5175/06.08.2013 petenta face următoarele precizări:

4.1.12.1. După reintegrarea sa cu cele trei dispoziții emise se poate observa că Serviciul resurse umane, reprezentat de șef serviciu, nu a semnat pe nicio dispoziție, cu toate că-i intră în atribuții. În urma discuției cu doamna director economic (deoarece doamna șef serviciu resurse umane nu a stat de vorbă cu ea încă de la reintegrare) referitor la concediul de odihnă, a sfătuit-o să își ia concediu de odihnă pe anul 2013. După terminarea concediului de odihnă pe 2013, a solicitat în scris amănunte despre concediul de odihnă pe 2012. I s-a răspuns că s-au cerut lămuriri la Ministerul Muncii. După zile de întrebări fără niciun răspuns scris i s-a comunicat (verbal) că poate să-și ia concediu de odihnă pe 2012. A solicitat un xerox după cererea de concediu de odihnă doamnei șef serviciu resurse umane și i s-a comunicat să facă altă cerere, care trebuie aprobată de director (deoarece „cererea sa de concediu nu-i mai aparține că este a DSP-ului”), dar nu a fost aprobată. Răspunsul venit de la Ministerul Muncii l-a cerut doamnei director economic, dar nu l-a primit motivând că-l are doamna șef serviciu resurse umane.

4.1.12.2. Până în prezent nu a semnat Medicina Muncii care este act adițional la contractul de muncă, nu a semnat nici un raport de serviciu (contract de muncă), nu a

intrat în posesia nici unui răspuns referitor la persoana sa, mai mult după reintegrare reclamatul 2 și doamna șef serviciu resurse umane au făcut adresa la ANI cu răspuns nr.3396/20.06.2013 pe care bineînțeles că nu i l-au dat. Nu i s-a cerut și când a întrebat de declarația de avere nu i s-a dat niciun răspuns, în schimb în data de 31.07.2013 a primit adresa de la DSPMB în care i se cere punct de vedere privitor la nedepunerea declarației de avere.

4.1.13. Prin adresa nr. 5696/03.09.2013 petenta precizează că în cadrul audierii din data de 12.08.2013, directorul executiv a făcut afirmația că i s-au dat 2-3 tranșe de bani din drepturile salariale convenite conform Deciziei civile nr.3770 din 25.10.2012 a Curții de Apel București. În realitate nu a primit niciun ban, conform dosarului de executare nr. 526/24.04.2013. Referitor la procesul pe rol amintit de directorul executiv Dosar nr. 21899/3/2013, aflat pe rolul Tribunalului București, acesta are ca obiect: nepunerea în executare a Deciziei civile nr.3770 din 25.10.2012 a Curții de Apel București, în referire la suma de bani ce trebuie să îi fie acordată, cu titlu de despăgubiri, conform acestei Decizii. În data de 29.08.2013 și-a depus o cerere fără plată. La sfârșitul programului a primit adresa nr. 16658/29.08.2013. Răspunsul la cerere l-a depus în termen.

4.1.14. Prin adresa nr. 6617/17.10.2013 petenta a depus concluzii scrise și a făcut următoarele precizări:

4.1.14.1. Solicită Consiliului respingerea ca neîntemeiată a excepției tardivității invocate de DSPMB pentru că în memoriul înaintat a făcut o prezentare succintă a faptelor de discriminare îndreptate împotriva sa de către organele de conducere ale DSPMB (aceleași la data destituirii sale nelegale, precum și la data reintegrării sale în funcție) pentru a avea o imagine asupra evenimentelor așa cum s-au întâmplat din punct de vedere cronologic. Ea supune atenției și dorește oprirea faptelor de hărțuire și discriminare din partea conducerii cu privire la aspectele existente în prezent, de la data reintegrării sale în cadrul DSPMB, reintegrare ce a avut loc în luna aprilie 2013, fapte care în mare parte s-au petrecut după înaintarea memoriului către CNCD.

4.1.14.2. Cu privire la susținerea DSPMB că reintegrarea s-a făcut într-un "termen rezonabil" petenta precizează că această reintegrare s-a făcut în urma demersurilor legale pe care ea le-a întreprins pentru ca acest fapt să aibă loc. Deși există o decizie irevocabilă de reintegrare a ei și deși a făcut cerere de reintegrare în funcție pe 28.03.2013, nu a fost efectiv reprimită decât după înaintarea notificării din data de 08.04.2013. Așadar, reintegrarea ei nu s-a făcut de bunăvoie de conducerea DSPMB.

4.1.14.3. Referitor la afirmația că "eliberarea cărții de muncă se poate face doar la cererea expresă a salariatului, iar petenta nu a depus o astfel de cerere", petenta depune cererea adresată DSPMB în acest scop din data de 15.05.2013, având nr. de înregistrare de la registratură, precum și cererea pentru eliberarea unei adeverințe în completarea cărții de muncă (cu aceeași dată), având în vedere că din anul 2011 cărțile de muncă "pe hârtie" nu se mai folosesc. Într-un final, cartea de muncă i-a fost restituită și adeverința întocmită, numai după prezentarea la DSPMB a agentului șef Alexandru Iulian de la Circa 8 de Poliție care a solicitat documente în legătură cu plângerea penală înaintată de ea cu privire la membrii Comisiei de Disciplină. Cu acest prilej a solicitat încă o dată restituirea cărții de muncă și întocmirea adeverinței în continuarea cărții de muncă, circumstanțe în care le-a obținut.

4.1.14.4. Cu privire la salariul pe luna aprilie, așa cum DSPMB afirmă, salariul de reîncadrare este de 1901. Un calcul simplu pentru luna aprilie evidențiază că suma de 1901 împărțită la nr. de zile nu dau ca rezultat 900 lei, ci o sumă de peste 1.250 lei.

4.1.14.5. Hărțuirea a continuat după cum urmează: în data de 23.09.2013, a primit un proces verbal prin care a fost sancționată pe nedrept cu amendă de Agenția

Națională de Integritate pentru nedepunerea declarațiilor de avere și interese, sesizată de către DSPMB, proces verbal ce face obiectul unui proces pe rolul instanței, petenta contestându-l. Petenta a depus de două ori declarațiile de avere și interese, prima dată în termenul de 30 zile de la reintegrare, acestea fiind făcute "pierdute" de către DSPMB, neprimind număr de înregistrare în nici una din dați.

4.1.14.6. În continuare petenta semnalează altă dovadă de hărțuire. Fiind în concediu fără plată, aprobat de conducere, a fost convocată în data de 10.09.2011 ora 11.00, la sediul DSPMB la audiere la Comisia de Disciplină, sesizată de către reclamatul 2, care a recomandat "analizarea și cercetarea cu celeritate a aspectelor semnătate în sesizare". După ce petenta a răspuns acestei convocări nelegale, a fost reconvocată în data de 24.09.2013. Petenta precizează totodată că unul dintre motivele sesizării Comisiei de Disciplină, în afara celui privind presupusa nedepunere a declarațiilor de avere și interese, a fost nedepunerea certificatului medical, afirmație susținută de șef RUNOS, aceasta necunoscând legea, în sensul că în cazul reintegrării acesta nu este necesar. Cu toate acestea, a depus și adeverință, și certificat medical, așadar s-a conformat cerințelor dumnealor tocmai pentru a fi lăsată în pace, lucru care evident nu se întâmplă. La data de 24.09.2013, s-a prezentat și a recuzat Comisia de Disciplină, întrucât aceasta avea aceeași componență ca și la data destituirii nelegale a ei, în plus existând plângeri penale întocmite de ea împotriva membrilor acestei Comisii. A rămas să fie convocată din nou la un termen ulterior de către comisie, după ce vor decide cu privire la cererea sa de recuzare.

4.1.14.7. Cu privire la expunerile reclamatului 3, petenta punctează faptul că acesta recunoaște că petentei i se solicitau frecvent note explicative, dar la dosar există răspunsul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici la adresa înaintată de petentă în care se menționează că "până la data de 01.03.2011 nu ați avut sancțiuni disciplinare aplicate". Așadar, reclamatul 3 la ce fel de abateri se referă? În plus, dumnealui afirmă că notele explicative solicitate reprezentau "un drept al angajatorului de a cere explicații unui salariat care nu își îndeplinește sarcinile de serviciu". Așa cum a arătat în memoriu, reiese clar că multe note explicative erau cerute doar în scop de hărțuire, fiind nevoită să repete faptul că nu a fost niciodată sancționată pentru niciun fel de abatere. Al doilea aspect ce trebuie menționat se referă la "concediile repetate" pe care ea era nevoită să și le ia, având în vedere presiunea la care era expusă și discriminarea de care avea parte și are în continuare.

4.1.14.8. Totodată petenta precizează că DSPMB înaintează adrese la tot felul de instituții, ca de exemplu la Casa de Pensii a Municipiului București, unde instituția a solicitat situația completă a contribuțiilor pentru asigurări sociale ale petentei. Întâi de toate o astfel de cerere nu poate fi formulată decât de asigurat, lucru menționat și în răspunsul primit de la Casa de Pensii de către DSPMB. Așadar, în ce calitate promovează dumnealor astfel de cereri?

4.1.14.9. Referitor la afirmațiile nefondate făcute de șefa mea directă, care afirmă despre ea, printre altele: "are un istoric profesional de persoană conflictuală efectuând în decursul timpului dese reclamații la diverse instituții și la organul local de poliție", petenta precizează că toate demersurile legale întreprinse de ea au fost efectuate tocmai pentru a-i apăra drepturile pe care dumnealor i le încalcă în mod repetat și continuu. În legătură cu nota explicativă cerută pentru așa-zisa depășire a termenului legal pentru soluționarea petiției, a demonstrat prin acte că răspunsul fusese dat în termen, dumneai ne reprezentând nicio dovadă contrară. Cu privire la mutare, reclamatul 4 afirmă că, din cauza ei s-a făcut mutarea, însă omite să probeze cu așa-zisele plângeri care au dus la luarea acestei decizii. În legătură cu minciunile privind "obiceiul dumneaei de a prelua petenții de la intrare și, câteodată, chiar din curtea instituției", este o afirmație penibilă și necredibilă. În primul rând, de unde ar fi știut când ar fi venit petenții în instituție ca să îi

poată "prelua" și să îi chestioneze, după cum afirmă reclamatul 4, iar din câte știe iar colegii, pot confirma, își desfășoară activitatea în cadrul direcției, nu în curte.

4.1.14.10. Cu privire la "superficialitate la întocmirea lucrărilor" și "atitudine de insubordonare", studiile de drept efectuate nu au învățat-o pe reclamata 4 că "cine afirmă, trebuie să și probeze", atâta timp cât nu a fost sancționată vreodată cu privire la aceste aspecte.

4.2. Susținerile părților reclamate

4.2.1. Susținerile reclamatului 1

4.2.1.1. Se invocă excepția tardivității introducerii cererii, în baza art. 21, coroborat cu art.22 din Ordinul 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la C.N.C.D..

4.2.1.2. În data de 28.03.2013, petenta a solicitat instituției, în baza Deciziei Civile nr. 3770/2012, reintegrarea în funcția publică deținută anterior, instituția procedând la reintegrarea petentei în data de 10.04.2013, acesta fiind un termen rezonabil, neprovocându-i acesteia din urmă niciun prejudiciu. În urma unei regretate erori, în preambulul Dispoziției 41/10.04.2013 prin care aceasta a fost reintegrată, s-a strecurat o eroare materială, corectată de către instituție în data de 27.05.2013. Se poate observa că această eroare materială nu a afectat-o cu nimic pe petentă, aceasta până la respectiva dată continuând să fie angajata instituției și să primească salariul cuvenit.

4.2.1.3. Referitor la afirmația petentei că nu i-a fost eliberată cartea de muncă, se poate observa că eliberarea acesteia se poate face doar la cererea expresă a salariatului, iar petenta nu a depus o astfel de cerere. Petenta a solicitat prin cerere doar eliberarea unei adeverințe însă fără ca aceasta să fie motivată, fapt pentru care conducătorul instituției i-a solicitat motivarea acesteia.

4.2.1.4. Se poate observa faptul că șefa directă a petentei a învoit-o pe aceasta 4 zile la rând, în jur de 4 ore în fiecare din aceste zile. Ori acest lucru nu poate demonstra decât bunăvoința de care a dat dovadă instituția în privința persoanei petentei.

4.2.1.5. Referitor la afirmația petentei cum că în luna aprilie aceasta nu a fost salarizată decât cu suma de 900 de lei (venit net) deși salariul său la reîncadrare era de 1901 (și nu 1910 așa cum arată petenta în memoriu). Aceasta a încasat suma de 900 de lei venit net, deoarece reintegrarea având loc la data de 10 aprilie 2013, calcularea salariului, raportat la munca depusă a fost făcut pentru perioada 10 aprilie - 1 mai 2013 și nu 1 aprilie - 1 mai 2013, caz în care petenta ar fi primit salariul integral.

4.2.1.6. În concluzie din cele prezentate mai sus, rezultă clar că petenta nu a fost cu absolut nimic discriminată, ci din contră, odată cu reintegrarea acesteia, instituția a depus toate diligențele pentru a da dovadă de bună cuvință și păstrarea unei relații de normalitate cu petenta, însă aceasta, în toată această perioadă, nu a încetat cu atacuri, amenințări verbale adresate celor pe care dânsa îi consideră vinovați de destituirea acesteia (dânsa nefiind unica persoană cercetată de către comisia de disciplină în perioada destituirii ei), amenințări ce s-au materializat în plângeri penale și cereri de chemare în judecată a Directorului executiv al instituției și altor persoane. Destituirea petentei, instanța de recurs (în prealabil instanța de fond respingând cererea de chemare în judecată a acesteia) nu a considerat-o nelegală ci doar prea exigentă, aceasta procedând la reducerea măsurii disciplinare constând în suspendarea dreptului de a promova în funcția publică pe o perioadă de 2 ani. Partea reclamată consideră acest memoriu pe care petenta l-a depus împotriva instituției doar o altă măsură de răzbunare și tentativă de a afecta imaginea instituției.

4.2.2. Susținerile reclamatului 2

4.2.2.1. Reclamatul solicită respingerea plângerii formulate de petentă ca nefondată, cu motivarea că nu sunt întrunite cumulativ condițiile constitutive ale faptei de

discriminare și anume nu există un criteriu la baza tratamentului diferențiat sau a hărțuirii invocate de petentă în memoriul adresat către C.N.C.D. și solicită totodată, în conformitate cu prevederile art. 23 din Ordinul nr.144/11.04.2008, ridicarea excepției tardivității introducerii petiției.

4.2.2.2. Petenta are calitatea de funcționar public în conformitate cu Legea nr. 188/1999, urmare raportului de serviciu cu DSP-MB în condițiile art. 1. alin 2 din Codul Muncii și, în conformitate cu prevederile legii, are atât drepturi cât și obligații. Memoriul înaintat către C.N.C.D. de petentă conține o serie de considerente teoretice generale și propria interpretare subiectivă a acțiunii de discriminare/ hărțuire morală, fără legătură cu realitatea de fapt și cu cauza.

4.2.2.3. Reclamatul prezintă un scurt istoric cu privire la cazul de incompatibilitate în care s-a aflat petenta, lucrând în același timp la mai multe instituții publice, încălcând cu bună știință prevederile legale și pentru care a fost destituită din funcția publică. În urma unei sesizări adresate Ministerului Sănătății și transmisă spre soluționare către DSP-MB a înaintat sesizarea către Comisia de Disciplină și, în conformitate cu legislația specifică, au fost făcute toate demersurile legale pentru verificarea celor sesizate și Comisia de Disciplină a luat măsurile legale corespunzătoare și i-a propus aplicarea sancțiunii legale corespunzătoare, care în cazul petentei a fost destituirea din funcția publică. Petenta, funcționar public în cadrul DSP-MB a activat neretribuită la o altă instituție publică, conform celor declarate de ea și de managerul Spitalului Clinic "Nicolae Malaxa" având ca obiect de activitate probleme de comunicare și participând la emisiuni TV fără a avea acordul conducerii DSP-MB (angajatorul), încălcând astfel prevederile legale cu privire la incompatibilități pentru funcționarii publici. Petenta a lucrat salarizată la Spitalul Clinic Sf. Măria, lucru confirmat de organul fiscal teritorial și de Spitalul Clinic "Sfânta Măria", încasând o sumă totală anuală de 14.262 lei. Din aceste documente anexate rezultă foarte ușor faptul că petenta dă dovadă de fals în declarații față de C.N.C.D., întrucât în plângerea formulată de ea afirmă că nu a fost angajată a Spitalului "Sfânta Măria", dar din documentele oficiale ale organelor fiscale rezultă contrariul. Reclamatul subliniază că, în conformitate cu prevederile art. 94 al. (2) lit. a) din legea nr. 161 din 19 aprilie 2003 (*actualizată*) privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, "funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate în cadrul autorităților sau instituțiilor publice", situație în care petenta s-a regăsit pentru o perioadă mai mare de un an de zile. Legea nr. 188 din 8 decembrie 1999 (r2) privind Statutul funcționarilor publici la art. 101 (fost 841) al. (1) lit.b prevede destituirea din funcția publică ca fiind sancțiunea disciplinară unică ce poate fi aplicată în acest caz. Destituirea din funcția publică se dispune, în condițiile art. 78 din Legea nr. 188 din 8 decembrie 1999 (r2) privind Statutul funcționarilor publici, prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică, ca sancțiune disciplinară aplicată pentru motive imputabile funcționarului public „lit. b) dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 10 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate." Astfel, reclamatul subliniază încă o dată că acest caz de incompatibilitate a continuat pe parcursul unei perioade mai mari de un an calendaristic, lucru ce se poate observa, din documentele depuse la dosar, unde petenta figurează în calitate de contribuabil cu un venit net în afara funcției de baza în sumă de 14.262 lei declarat de angajatorul Spitalul Clinic "Sfânta Măria", contrar celor susținute de petentă și a dovezilor invocate de ea care pot fi considerate ca întrunind condițiile infracțiunii de "fals în declarații". Mai mult, există dovada și pentru îndeplinirea unei alte funcții neremunerate în cadrul Spitalului Clinic "Nicolae Malaxa" - de purtător de cuvânt și,

chiar în timpul anchetei disciplinare petenta lucra și la Spitalul de Psihiatrie « Eftimie Diamandescu » Balaceanca. În mod expres, legea prevede sancțiunea destituirii din funcția publică într-un astfel de caz de incompatibilitate apărut, nedeclarat și continuat, neputând fi tratat ca și o abatere disciplinară uzuală la care să se poată ține cont de conduita anterioară sau de faptul ca nu a avut alte abateri disciplinare. Se poate ușor observa că nu putea fi vorba de o hărțuire morală deoarece s-a procedat în conformitate cu prevederile legale respectându-se fiecare etapă procedurală legală, lucru evidențiat și în dispozitivul hotărârilor judecătorești.

4.2.2.4. În timpul cercetării administrative, petenta a înaintat către DSP MB, cererea de demisie nr. 7243 din data de 26.06.2011 - manifestare unilaterală de voință, care a produs efecte potrivit art. 102 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată (r2) cu modificările și completările ulterioare după 30 de zile calendaristice de la înregistrare, demisie ce a fost acceptată. După demisie, procedura cercetării administrative efectuată de Comisia de Disciplină a trebuit să continue în concordanță cu punctul de vedere al ANFP și cu prevederile HG nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplina art. 48 „(1) Procedura de cercetare administrativă se finalizează; - lit b) în termen de 3 luni de la data încetării raporturilor de serviciu ale funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară, cu excepția situației prevăzute la lit. c), în măsura în care funcționarul public a cărui faptă a fost cercetată nu redobândește calitatea de funcționar public în această perioadă". Astfel, în conformitate cu propunerea Comisiei de Disciplină, a fost dispusă măsura destituirii din funcția publică. Uitând în mod deliberat de demisia depusă petenta a atacat Decizia de destituire din funcția publică și contestația a fost respinsă de către instanța de fond. În recurs, prin imposibilitatea prezentării avocatului, Instanța de recurs a fost indusă în eroare de afirmațiile petentei și a luat în considerare numai prevederile art. 78 din Legea 188/1999 schimbând sancțiunea inițială și judecând abaterea disciplinară ca fiind una uzuală dispunând schimbarea sancțiunii aplicate și reîncadrarea reclamantei. În acest moment există probe noi și pe rolul Instanței de recurs se regăsește o cerere de revizuire care are termen de judecată 20 ianuarie 2014.

4.2.2.5. Cu toate acestea, deși DSP-MB se consideră nedreptățită de soluția dispusă, hotărârea instanței de recurs a fost pusă în aplicare, petenta a fost reîncadrată pe funcția deținută anterior în termenul prevăzut de lege de la data comunicării rămânerii definitive și irevocabile (28.03.2013) și la o dată stabilită de comun acord de către ea și juristul instituției. De la reintegrarea ei și până în prezent (apx. 80 de zile lucrătoare) aceasta a beneficiat de 38 zile de concediu de odihnă și de învoiri repetate ce însumează apx.14 ore de lucru. Reclamatul consideră că pot fi luate în calcul toate acestea și se poate ușor demonstra că petenta nu a fost niciun moment hărțuită ci, dimpotrivă avantajată, fiindu-i respectate toate drepturile. În fapt, în tot acest răstimp petenta, beneficiind de timp liber, a dus o activitate continuă de denigrare, hărțuire și formulare de plângeri penale împotriva sa, fără a avea vreun motiv.

4.2.2.6. Salariul dumnezei pe aceasta perioadă a fost cel legal, iar pentru luna aprilie nu putea fi plătită pentru o luna întreagă, în condițiile în care nu a lucrat o lună completă, fiind reintegrată cu data de 10 aprilie 2013. Reclamatul menționează că nici la această dată petenta nu a depus declarațiile de avere corespunzătoare și folosește diverse metode pentru a nu depune declarațiile de avere ce i-au fost solicitate, dovadă fiind referatul RUNOS nr. 15611/08.08.2013 și punctul de vedere al Agenției Naționale de Integritate din data de 05.07.2013.

4.2.2.7. Niciunul dintre elementele definitorii ale hărțuirii morale arătate în art. 26 din Carta Socială Europeană nu se regăsește în cele reclamate de petentă. Pentru definirea și înțelegerea "hărțuirii morale" trebuie avute în vedere și dispozițiile art. 8 alin. 1 și ale art. 6 alin. 1 din Codul Muncii. Astfel, art. 8 alin.1 prevede faptul că "relațiile de

muncă se bazează pe principiul consensualității și al bune-credințe", iar art. 6 alin. 1 dispune că "orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, precum și de respectarea demnității și conștiinței sale, fără nici o discriminare". Astfel, petenta beneficiază și a beneficiat de toate condițiile necesare desfășurării în bune condiții a activității astfel încât se solicită respingerea plângerii ca nefondată.

4.2.2.8. Reclamatul precizează că prin decizia definitivă nr. 3770 din 25.10. 2012, pronunțată de către CURTEA DE APEL BUCUREȘTI, DSP-MB a fost obligată, contrar prevederilor legale, să reintegreze un funcționar public demisionar în funcția publică deținută anterior și să plătească drepturi salariale unei persoane care a înțeles să se folosească de demisie, ca o manifestare unilaterală de voință și care a produs efecte potrivit art. 102 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul Funcționarilor Publici, republicată (r2) după 30 de zile calendaristice de la înregistrarea cu nr. 7243/26.06.2011. Mai mult, în toată această perioadă de la destituirea din funcția publică și până la reintegrare petenta a prestat activități retribuite, iar sumele de bani aferente salariului pe perioada încetării activității reprezintă de fapt venituri ilegale întrucât, având la bază aceleași prevederi legislative privind incompatibilitatea, a înțeles să își depună demisia și să renunțe la funcția publică în favoarea unor alte activități prestate la alte instituții publice, dar a cerut reintegrarea și plata salariilor aferente aflându-se în aceeași stare de incompatibilitate. S-a anexat dovada faptului că a fost angajată în cadrul Spitalului de Psihiatrie « Eftimie Diamandescu » Balaceanca și o altă dovadă o constituie refuzul continuu de a depune declarațiile de avere obligatorii. În literatura de specialitate se apreciază că o importanță deosebită în combaterea actelor de hărțuire morală o are regulamentul intern al instituției, iar el a acționat în conformitate cu acest Regulament încercând să restabilească climatul normal de muncă în cadrul instituției. În concluzie, hărțuirea morală, în cadrul relațiilor de muncă, poate fi definită ca fiind acea conduită abuzivă, manifestată sistematic, în mod repetat, într-o anumită perioadă de timp, constând în acele acte sau măsuri prin care se aduce atingere dreptului la demnitate și sănătate în muncă, lucru ce nu s-a întâmplat în cazul petentei. Reclamatul consideră chiar că a beneficiat în toate situațiile de o atitudine înțelegătoare din partea sa ca și conducător al instituției, iar destituirea din funcția publică nu a fost un act intenționat, ci un act legal pentru situația de incompatibilitate în care se afla petenta. Toate măsurile luate de el ca și conducător al DSP-MB au vizat asigurarea dezvoltării firești a tuturor salariaților, realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora și nu constituie discriminare în sensul O.G. nr. 137/2000.

4.2.3. Susținerile reclamatului 3

4.2.3.1. Cu privire la excepția tardivității reclamatul solicită admiterea excepției și respingerea plângerii ca tardiv introdusă.

4.2.3.2. Prin memoriul înaintat C.N.C.D. de către petentă, aceasta îl acuză atât pe el cât și pe colegii lui de hărțuire morală și discriminare, invocând prevederile art.39 din Codul Muncii. Raportat la acest articol din Codul Muncii, reclamatul precizează că salariatul are drepturi și obligații. Dacă studiem actele depuse la dosarul cauzei vom observa că petenta, în urma încadrării în instituție, a semnat o fișă a postului, și niciun document nu atestă faptul ca i-ar fi fost încălcat vreun drept protejat de lege, sau că ar fi executat sarcini în afara fișei postului. Partea gravă este ca aceasta a uitat să își respecte obligațiile prevăzute atât în art.39 alin.2 din Codul Muncii, cât și în fișa postului pe care și-a însușit-o prin semnătură. Astfel, așa cum însăși petenta arată în petiția sa, a solicitat și a beneficiat în mod frecvent de zile de concediu, cu sau fără plată, de învoiri, atât în perioada reclamată respectiv 2010-2011, cât și în urma reîncadrării sale în anul 2013. Reclama la un moment dat că nu i se permite să plece mai devreme din instituție pe motiv ca are probleme de sănătate, dar în repetate rânduri a beneficiat de aceste

învoiri. Față de acestea, reclamatul consideră că doamna s-a bucurat de o discriminare pozitivă beneficiind, spre deosebire de alți angajați, de program de lucru redus cu plată integrală.

4.2.3.3. Cu privire la plata drepturilor salariale pe care le-a primit în urma reintegrării în baza Deciziei Civile nr.3770/25.10.2012, se observă că aceasta a primit dispoziția de reintegrare în funcția deținută anterior cu data de 10.04.2013. Astfel, este normal ca plata salariului aferent lunii aprilie 2013 să se facă proporțional cu zilele lucrate și salariul să nu se primească integral. Sau doamna dorește în continuare să fie plătită chiar și atunci când nu lucrează? Trecând mai departe la prevederile art 40 din Codul Muncii, se observă că angajatul are obligații față de angajatorul său, obligații care i-au fost aduse la cunoștință prin fișa postului, prin informări periodice etc. Una dintre aceste obligații este obligația de a respecta disciplina muncii. Este o obligație principală a salariaților, având în vedere că respectarea unei anumite ordini, a unor reguli, care să coordoneze conduita membrilor colectivului de muncă, reprezintă o condiție obiectivă, necesară și indispensabilă desfășurării unei activități eficiente în cadrul fiecărui angajator.

4.2.3.4. Conceptul de disciplină a muncii sintetizează toate obligațiile ce incumbă salariaților în procesul muncii. De precizat este că obligației în discuție îi corespunde dreptul angajatorului de a o dispoziție salariaților săi, de a controla modul de îndeplinire a serviciului și de a aplica sancțiuni disciplinare (art. 40 alin. 1 lit. c, d, e, și art. 247 alin. 1 din Codul muncii). Aceasta este situația și în cazul de față, situație care reiese clar atât din Decizia Civilă nr.3770/25.10.2012, care reține că acuzațiile de nelegalitate la adresa situației de incompatibilitate pentru care petenta a fost cercetată în Comisia de disciplina sunt nefondate. Mai mult incompatibilitatea a fost demonstrată cu documente eliberate de ANAF, din care reiese clar faptul că petenta a fost salariată de către o altă instituție publică, respectiv Spitalul Clinic Sfânta Măria, în timp ce era salariat al DSP București (anul 2010). Girul de legalitate al acțiunilor întreprinse împotriva petentei, salariată DSP, a fost luat prin solicitarea punctului de vedere la Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

4.2.3.5. Cu privire la notele explicative solicitate, acestea nu au caracter de hărțuire, ci este un drept al angajatorului de a cere explicații unui salariat care nu își îndeplinește sarcinile de serviciu periclitând imaginea instituției, care fără acordul instituției încălca legea (legea 188/1999) lucrând pentru alte instituții publice. Probabil concediile repetate, învoirile pe caz de boală repetate îi asigurau petentei timpul necesar pentru a-și îndeplini atribuțiile în celelalte instituții publice, în detrimentul instituției din care face parte. Reclamatul consideră că, în calitatea sa de superior al petentei, nu a procedat niciodată abuziv sau discriminant, nu a făcut decât să observe abaterile disciplinare în mod direct sau aduse la cunoștință de alți colegi afectați de comportamentul petentei și să acționeze în consecință în raport cu funcția ocupată în instituție. Se poate observa că solicitarea de note explicative se impunea datorită abaterilor repetate și faptului că acestea se refereau strict la probleme legate de îndeplinirea atribuțiilor de serviciu și nu de viața personală a petentei.

4.2.3.6. Reclamatul solicită să se observe că toată disertația pe marginea hărțuirii morale este preluată din adresa unei colege, cea care a supus atenției comportamentul neadecvat al petentei, față de colegii dânsi pe care îi trata cu superioritate. Se poate observa răspunsul dat de către petentă în nota explicativă data ca urmare a sesizării făcute de colega sa (nota explicativă înregistrată sub nr. 9356/10.09.2010.). În această notă explicativă adopta aceeași atitudine de superioritate și narcisism spunând la un moment dat că „se desprinde ideea unui adevărat complex dezvoltat de către colega sa la adresa ei.” și că „vă asigur de întreaga mea compasiune”.

4.2.3.7. În ceea ce privește faptul că în interval de 6 luni, în încercarea de "destabilizare profesională" au ocupat birouri aflate atât la etaj cât și la parter, petenta nu era singură în birou, a fost mutată împreună cu ceilalți colegi, aceștia au avut parte de același tratament și nu s-au simțit nici hărțuiți, nici discriminați și nici destabilizați profesional. Mutarea acestora s-a datorat unor motive obiective, instituția fiind în reorganizare în acea perioadă.

4.2.3.8. În legătura cu aspectul sesizat de către petentă că "i se întorc lucrări pentru că nu este pusă o virgulă", reclamatul precizează că aceasta lucrează în Departamentul Relații cu Publicul, este practic interfața dintre instituție și cetățeni sau alte instituții. Este deci normal ca documentele care emană de la acest departament să plece într-o formă corectă atât din punct de vedere gramatical și al ortografiei cât și din punct de vedere al prevederilor legale.

4.2.3.9. Față de cele arătate, văzând și memoriul petentei se poate observa că atât el cât și ceilalți colegi implicați în acest conflict au avut o atitudine profesională, responsabilă și bazată pe prevederile legii. Nu au făcut niciun pas fără a avea în vedere legislația în vigoare, nu au făcut niciun pas fără a-i pune petentei la dispoziție documentele pe care s-a bazat acțiunea lor, petenta a fost informată, a fost invitată să participe la dezbaterile comisiei de disciplină, să își expună punctul de vedere. Chiar solicitarea notelor explicative a fost o formă de punere la dispoziție a unui mijloc de apărare, pe care petenta l-a disprețuit așa cum se observă chiar din notele explicative date. Din păcate aceasta nu a înțeles că deși nu lucrează în privat, unde regimul de lucru și controlul sunt mult mai stricte, interesul instituției publice primează interesului personal.

4.2.3.10. Reclamatul a observat că petenta vorbește despre prevederile OG 137/2000, dar uita să aducă în discuție și prevederile art.2, alin 7, al acestei ordonanțe care prevede: "Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării." Reclamatul consideră ca el și colegii săi se află în această situație prevăzută de art.2, alin.7 și nu în situația hărțuirii și a discriminării. Acestea sunt concluziile sale întemeiate atât pe înscrisuri cât și pe sesizări directe venite de la colegi, care pot fi citați ca martori dacă va fi necesar.

4.2.4. Susținerile reclamatului 4

4.2.4.1. Reclamata solicită respingerea plângerii formulate de petentă ca nefondată, cu motivarea că nu sunt întrunite cumulativ condițiile constitutive ale faptei de discriminare, și anume nu există un criteriu la baza tratamentului diferențiat sau a hărțuirii invocate de petentă în memoriul adresat către C.N.C.D. și solicitat totodată, în conformitate cu prevederile art. 23 din Ordinul nr. 144/11.04.2008, ridicarea excepției tardivității introducerii petiției.

4.2.4.2. Petenta are calitatea de funcționar public în conformitate cu Legea nr. 188/1999, urmare raportului de serviciu cu DSP-MB în condițiile art. 1. alin 2 din Codul Muncii și, în conformitate cu prevederile legii, are atât drepturi cât și obligații. Memoriul înaintat către C.N.C.D. de petentă este o compilație între o serie de considerente teoretice generale și propria interpretare subiectivă a acțiunii de discriminare/ hărțuire morală, fără legătura cu realitatea de fapt și cu cauza.

4.2.4.3. Reclamata consideră că faptele ce îi sunt puse în sarcină nu pot fi calificate ca discriminare și nici ca hărțuire deoarece în fapt este vorba doar de îndeplinire a atribuțiilor generale și specifice de serviciu prevăzute în Regulamentul de Organizare și Funcționare al instituției raportată la modul de îndeplinire a sarcinilor petentei prevăzute în fișa postului. Petenta are un istoric profesional de persoană conflictuală efectuând în decursul timpului dese reclamații la diverse instituții și la organul local de

poliție, reclamații ce nu s-au confirmat. Deseori solicitările petentei, atât ca formă cât și ca fond, au demonstrat lacune profesionale și necunoașterea prevederilor legale aplicabile unei funcții publice.

4.2.4.4. Codul muncii prevede că relațiile de muncă se bazează pe principiul buneii credințe, dar acest principiu se referă și la acțiunile angajatului nu numai ale angajatorului. Nota explicativă pe care a cerut-o și la care face referire a fost solicitată ca urmare a depășirii termenului legal de soluționare a petiției, în conformitate cu atribuțiile din fișa postului și ca urmare a solicitării unor explicații de către conducere. Reclamanta a mers până acolo încât s-a considerat hărțuită prin schimbarea locului de muncă în alte încăperi, aflate însă în cadrul aceluiași birou - Relații cu Publicul, cu aceleași atribuții și în același sediu, împreună cu aceiași colegi de serviciu și, în niciun caz "izolată", așa cum, cu rea credință, susține aceasta. Mutarea de la etajul 1 la parter (imediat la intrarea în instituție) nu a fost făcută de ea ci la solicitarea conducerii de la acea dată din care nu făceau parte nici dl. Director Executiv și nici dl. Director Executiv Adjunct, cu motivul de a veni în sprijinul rezolvării solicitărilor cetățenilor și din considerente legate de specificul activității de „Relații cu Publicul”. Ulterior acestei mutări, datorită mai multor sesizări ale petenților către conducere cu privire la atitudinea petentei în relația cu petenții și, odată cu reorganizarea activității DSP-MB, conducerea a luat în calcul mutarea biroului la etajul 2. Când afirmă „atitudinea petentei” se referă la obiceiul dumneaei de a prelua petenții de la intrare și, câteodată, chiar din curtea instituției chestionând cu privire la problemele cu care veniseră și doreau să le rezolve și chiar oferindu-se, contrar statutului funcționarului public, să îi ajute să le rezolve problemele prin intervenții personale către alte compartimente (se pot solicita declarații de la alți angajați ai DSP-MB care știu de aceste probleme, anume șeful Birou Runos, o doamnă funcționar public în cadrul Biroului Relații cu Publicul). Reclamata anexează sesizarea unei kolege ce explică în clar atitudinea de care dădea dovadă petenta în relația cu colegii de serviciu și chiar cu ea pentru a înțelege și mai bine atitudinea petentei.

4.2.4.5. Dispoziția nr. 69/16.08.2010 la care face referire era ilegal întocmită, fusese făcută de juristul instituției de la acea dată, la insistențele și în urma unor reclamații nefondate ale aceleiași petentă, din dorința de a fi ea schimbată din funcția de Președinte al Comisiei de Disciplina și cu intenția de a o denigra și reclama ulterior la noua comisie de disciplină în care dumneaei intenționa să dețină funcția de președinte. Credea că în felul acesta va reuși să o înlăture din funcția de conducere deținută cu intenția de a-i lua ea locul. Cu toate că terminase în 2008 o facultate și acum avea studii superioare, totuși nu îndeplinea condițiile de a ocupa o funcție de conducere, dar afirma peste tot la kolegi că acel post este al ei și va face orice.

4.2.4.6. Reclamata susține punctul de vedere depus de reclamatul 2 cu privire la cazul de incompatibilitate în care s-a aflat petenta lucrând în același timp la mai multe instituții publice, încălcând cu bună știință prevederile legale și pentru care a fost destituită din funcția publică.

4.2.4.7. Referitor la competența profesională în materie de comunicare la care face trimitere petenta, consideră că este normal și profesional ca orice adresă a instituției să fie corectă și corect gramatical întocmită, iar petenta, care susține ca are competență în comunicare, în realitate dă dovadă de superficialitate la întocmirea lucrărilor și de o atitudine de insubordonare ce a fost adusă la cunoștința conducerii în toată această perioadă (la conducere s-au succedat 5 directori în perioada 2006-2013). Faptul ca a fost doar avertizată de diferiții directori nu este nici pe departe dovada existenței vreunei hărțuiri morale nici din partea ei și nici din partea conducerii, ci ar putea fi interpretată ca o eventuală atitudine conciliantă și de toleranță. Consideră necesar ca acea competență în comunicare clamată să fie urmată și concretizată în

activitatea curentă și nu să fie numai declarată. Reclamata anexează pentru exemplificare copii ale unor adrese și solicitări ale petentei pe care le socotește a fi departe de a confirma specializarea în comunicare.

4.2.4.8. Așa cum și petenta precizează, "salariatul are dreptul la demnitate în muncă" în conformitate cu prevederile Codului Muncii, ceea ce înseamnă că și ea are dreptul la demnitate în muncă, lucru greu de obținut datorita atitudinii de insubordonare continuă și a încercărilor de intimidare ale petentei. Niciunul dintre elementele definitorii ale hărțuirii morale arătate în art. 26 din Carta Socială Europeană nu se regăsește în cele reclamate de petentă. Pentru definirea și înțelegerea "hărțuirii morale" trebuie avute în vedere și dispozițiile art. 8 alin. 1 și ale art. 6 alin. 1 din Codul Muncii. Astfel, art. 8 alin.1 prevede faptul că "relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneii-credințe", iar art. 6 alin. 1 dispune că "orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, precum și de respectarea demnității și conștiinței sale, fără nicio discriminare". Astfel, petenta beneficiază și a beneficiat de toate condițiile necesare desfășurării în bune condiții a activității astfel încât se solicită respingerea plângerii ca nefondată.

4.2.4.9. Reclamata precizează că prin decizia definitivă nr. 3770 din 25.10. 2012, pronunțată de către CURTEA DE APEL BUCUREȘTI, DSP-MB a fost obligată, contrar prevederilor legale, să reintegreze un funcționar public demisionar în funcția publică deținută anterior și să plătească drepturi salariale unei persoane care a înțeles să se folosească de demisie, ca o manifestare unilaterală de voință și care a produs efecte potrivit art. 102 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul Funcționarilor Publici, republicată (r2) după 30 de zile calendaristice de la înregistrarea cu nr. 7243/26.06.2011. Mai mult, în toată această perioadă de la destituirea din funcția publică și până la reintegrare, petenta a prestat activități retribuite, iar sumele de bani aferente salariului pe perioada încetării activității reprezintă de fapt venituri ilegale întrucât, având la bază aceleași prevederi legislative privind incompatibilitatea, a înțeles să își depună demisia și să renunțe la funcția publică în favoarea unor alte activități prestate la alte instituții publice, dar a cerut reintegrarea și plata salariilor aferente aflându-se în aceeași stare de incompatibilitate. S-a anexat dovada faptului că a fost angajată în cadrul Spitalului de Psihiatrie « Eftimie Diamandescu » Balaceanca și o altă dovadă o constituie refuzul continuu de a depune declarațiile de avere obligatorii. În literatura de specialitate se apreciază că o importanță deosebită în combaterea actelor de hărțuire morală o are regulamentul intern al instituției, iar ea a acționat în conformitate cu acest Regulament încercând să restabilească climatul normal de muncă în cadrul biroului. În concluzie, hărțuirea morală, în cadrul relațiilor de muncă, poate fi definită ca fiind acea conduită abuzivă, manifestată sistematic, în mod repetat, într-o anumită perioadă de timp, constând în acele acte sau măsuri prin care se aduce atingere dreptului la demnitate și sănătate în muncă, lucru ce nu s-a întâmplat în cazul petentei. Reclamata consideră chiar că a beneficiat în toate situațiile de o atitudine înțelegătoare din partea sa ca șef direct. Toate măsurile luate de ea ca șef direct și de conducerea DSP-MB au vizat asigurarea dezvoltării firești a tuturor salariaților, realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora și nu constituie discriminare în sensul O.G. nr. 137/2000.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, faptele sesizate nu sunt fapte de hărțuire potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.2.1. În drept, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția tardivității introducerii cererii, Colegiul director reține că petenta face referire la fapte petrecute în perioada 2010 – 2011. Colegiul director reține că, având în vedere

prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, petenta a depășit termenul de un an, de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei, în care putea sesiza Consiliul. Astfel, Colegiul director admite excepția tardivității introducerii cererii cu privire la faptele petrecute în perioada 2010 – 2011.

5.2.2. Conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

5.2.3. Potrivit art. 2 alin. 5 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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.

5.2.4. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
 - Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
 - Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.5. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director reține că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește atitudinea de hărțuire la locul de muncă după ce petenta a fost reintegrată în funcție prin decizia Curții de Apel București. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, sesizarea, astfel cum este formulată, precum și punctele de vedere depuse de părțile reclamate, apreciază că reclamații, prin tratamentul invocat de petentă, își puneau în executare mandatele funcțiilor lor, măsurile aplicate fiind legitime. Colegiul director consideră că faptele sesizate nu sunt fapte de hărțuire potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.2.6. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării, astfel cum este

prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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 tardivității introducerii cererii cu privire la faptele petrecute în perioada 2010 – 2011
2. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
3. Clasarea dosarului
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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 tuturor faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – membru

JURA CRISTIAN - membru

ANAMARIA PANFILE - membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – membru

Motivele de fapt și de drept redactate C.I.
Tehnoredactat D.D.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.