



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 969 din 18.12.2019

Dosar nr.: 376/2019

Petiția nr.: 3272/12.06.2019

Petent:

Reclamat: Spitalul Județean de Urgență Buzău

Obiect: discriminarea petentului la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. Spitalul Județean de Urgență Buzău, cu sediul în Buzău, str. Stadionului, nr. 7, Județul Buzău.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta lucrează cu jumătate de normă și reclamă faptul că este singura persoană căreia i s-a refuzat plata concediului legal de odihnă. Petenta cunoaște faptul că există o altă persoană căreia i s-a plătit concediul de odihnă.

III. Procedura de citare

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 legală de citare a părților.

5. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 16.07.2019, prin adresele nr. 3272/27.06.2019, respectiv 3698/27.06.2019. La termen se prezintă petenta și partea reclamată reprezentată de consilier juridic. Punctul de vedere formulat de către partea reclamată a fost comunicat petentului.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 4406/30.07.2019, petenta transmite concluzii scrise.

7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta este medic. În unitatea primiri urgențe au fost angajați doi medici de familie cu jumătate de normă.

9. Ambii medici sunt în relație contractuală cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate având un program de 35 ore pe săptămână. Ambii medici sunt administratori ai unor societăți comerciale.

10. Petenta arată că numai ei i s-a refuzat concediul legal de odihnă în baza prevederilor HG nr. 250/1992 cu modificările și completările ulterioare. Urmare acestei

situații petenta s-a adresat către Inspectoratul Teritorial de muncă care i-a confirmat că celălalt medic a beneficiat de concediu de odihnă plătit de către partea reclamată, contrar prevederilor legale.

11. Prin concluziile scrise formulate, petenta arată că legislația era binecunoscută părții reclamate, aceasta neaplicând unitar prevederile legale. Petenta arată că partea reclamată a luat măsuri numai în urma sesizărilor făcute, respectiv sesizării către ITM:

Sușinerile părții reclamate.

12. Partea reclamată arată că petenta își desfășoară activitatea în cadrul secției UPU-SMURD în baza contractului individual de muncă, cu timp parțial, pentru efectuarea de gărzi, înregistrat în anul 2014. Durata contractului este limitată cu prelungiri succesive, prin acte adiționale.

13. Petenta a solicitat în anul 2018 efectuarea a 30 de zile de concediu de odihnă iar în anul 2019 a cerut justificarea neacordării zilelor de concediu în anul 2018. I s-a comunicat faptul că, în temeiul prevederilor H.G. nr. 250 din 8 mai 1992 (*republicată*) privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, art. 3, alin. 1, *salariații care îndeplinesc prin cumul, pe lângă funcția de baza, cu o norma întreaga, o alta funcție, au dreptul la concediul de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de baza.*

14. Privind concediul de odihnă acordat celuilalt medic., prin nota de constatare și evaluare a pagubei din data de 04.06.2019 s-a constata că salariața a beneficiat de zile de concediu necuvenit având obligația a restituii indemnizația aferentă acelor zile, reprezentând plata nedatorată către angajator. Prin angajamentul de plată din 04.06.2019 respectiva angajată se obligă să restituie indemnizația în rate lunare.

15. În concluzie se arată că demersurile întreprinse de angajator sunt justificate obiectiv de un scop legitim, nu sunt discriminatorii față de petentă și nu au dezavantajat salariața.

V. Motivele de fapt și de drept

16. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, partea reclamată refuzând să îi acorde drepturile salariale cuvenite pentru concediul de odihnă, motivând faptul că acestea se acordă de către unitatea la care are funcția de bază. Petenta se comparată cu alt medic, care lucrează tot cu jumătate de normă, medic căruia i-au fost acordate drepturile salariale aferente concediului medical. Din actele existente la dosar reiese faptul că celuilalt medic i-au fost acordate în mod eronat drepturile bănești respective urmând ca acestea să fie restituite.

16. 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”.

17. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea

recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

18. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 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. 137/2000. 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.

19. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. 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. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, 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 Ordonanței 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante.

20. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamantul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

21. În speța de față, petenta susține că a fost discriminată de către partea reclamată prin refuzul de a-i acorda drepturile salariale convenite, aferente concediului de odihnă, în condițiile în care unui alt medic, aflat în situație similară, i-au fost acordate aceste drepturi.

22. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamante ar fi fost determinate de existența vreunui criteriu de discriminare, acesta nefiind în niciun fel evidențiat de către petentă.

23. Pe de altă parte nu se poate reține nici existența vreunui drept încălcat, întrucât suma respectivă, acordată celui alt medic a fost acordată în mod nelegal, persoana respectivă fiind obligată la restituirea acesteia.

24. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut vreun criteriu de discriminare; în subsidiar nu ne aflăm în situația unui drept încălcat, medicul respectiv primind în mod nelegal sumele respective, fiind obligat la restituirea acestora.

25. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petent nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsa criteriului de discriminare și a dreptului încălcat.

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. Colegiul director reține faptul aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. o copie a hotărârii se va transmite părților;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. Călea 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:

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Data redactării: 30.12.2019
Motivată/redactată – T.S./R.B.

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