



**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: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 429
din 22.07.2008**

Dosar nr.: 77/2008

Petiția nr.: 2270 din data 05.02.2008

Petent: A C

Reclamat: Spitalul Municipal de Urgență Roman prin manager Dl. G
P C

Obiect: încetarea contractului individual de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

I.1.1. A C cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. Spitalul Municipal de Urgență Roman prin manager Dl. G P
C , cu sediul în

II. Obiectul sesizării

2.1. Petenta solicită constatarea unei situații discriminatorii indusă de conducerea Spitalului Municipal de Urgență Roman, în speță de reclamat, prin desfacerea contractului individual de muncă.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 2270 din 05.02.2008, petenta arată că este Medic Primar, specialitatea psihiatrie și în ciuda faptului că prevederile legale în vigoare (art. 385 alin. 3 din Legea nr. 95/2006) îi permit continuarea activității până la vârsta de 70 de ani, conducerea spitalului i-a încetat contractul individual de muncă.



IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției înregistrate sub nr. 2270 din 05.02.2008, prin adresa cu nr. 2892 din 19.02.2008, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției Spitalului Municipal de Urgență Roman.

4.2. Spitalul Municipal de Urgență Roman prin manager G. P. C. a comunicat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției prin adresa înregistrată cu nr. 4462 din 19.03.2008 și completări prin adresa comunicată pe fax la 17.06.2008.

4.3. 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.

4.4. Prin adresa înregistrată cu nr. 4542 din 20.03.2008 a fost citată petenta. Prin adresa cu nr. 4541 din 20.03.2008 a fost citat Spitalul Municipal de Urgență Roman, prin reprezentant, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 22.04.2008. La termenul din data de 22.04.2008, părțile nu s-au prezentat.

4.5. Urmare solicitării petentei, Colegiul Director a acordat un nou termen în vederea audierii părților pentru data de 17.06.2008. Prin adresa înregistrată cu nr. 7311 din 22.05.2008 a fost citată petenta. Prin adresa cu nr. 7310 din 22.05.2008 a fost citat Spitalul Municipal de Urgență Roman, prin reprezentant. La termenul din data de 17.06.2008 părțile au fost prezente. În cadrul audierilor, petenta și-a susținut petiția astfel cum a fost formulată, iar reclamatul punctul de vedere astfel cum a fost formulat.

4.6. Prin adresele înregistrate cu nr. 7105 din 19.05.2008 și nr. 8870 din 24.06.2008 petenta a depus note scrise.

V. Susținerile părților

Susținerile petentei

5.1.1. Pe fond, petena arată că este medic primar, specialitatea psihiatrie în cadrul Spitalului Municipal de Urgență Roman și beneficiază de prevederilor art. 385 alin. 3 și 5 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății potrivit căroră "În unitățile sanitare publice, medicii membri titulari și corespondenți ai Academiei Române, profesori universitari și cercetători științifici gradul I, doctori în științe medicale, care desfășoară activități medicale, pot continua, la cerere, activitatea medicală până la împlinirea vârstei de 70 de ani".

5.1.2. De asemenea, petenta arată că potrivit alin. 5 al aceluiași articol din Legea mai sus menționată „Medicii deținuți sau internați din motive politice, aflați în situațiile prevăzute la art. 1 alin. (1) și (2) din Decretullege nr. 118/1990 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurată cu începere de la 6 martie 1945, precum și celor deportate în străinătate ori constituite în prizonieri, republicat, cu modificările și completările ulterioare, pot fi menținuți, la cerere, în activitatea profesională, pe baza



certificatului anual de sănătate. Aceste prevederi se aplică și medicilor care, din motive politice, au fost obligați să își întrerupă studiile o anumită perioadă, obținându-și licența cu întârziere, ori celor care au fost împiedicați să își reia activitatea profesională”.

5.1.3. Petenta depune la dosar copie după diploma de doctor în medicină, precum și copie după decizia nr. 1642 din 19.08.2004 prin care i s-a acordat calitatea de luptător în rezistența anticomunistă. În acest sens, petenta dorește să demonstreze că, deși beneficiază de prevederi legale favorabile, conducerea spitalului i-a încălcat dreptul la muncă.

5.1.4. Totodată, petenta susține că alți medici pensionari care nu au titlul de doctor în medicină sunt menținuți în funcții. Din referatul întocmit de Serviciul de Resurse Umane al S.M.U.Roman la data de 27.11.2007 rezultă că în cadrul acestui spital există un număr de patru medici pensionari care au aprobat pentru menținere în activitate până la sfârșitul anului. Prin rezoluția aplicată pe acest document de către managerul G P se dispune prelungirea contractelor de muncă în anul 2008 pentru toți ceilalți colegi ai petentei, iar în ceea ce o privește pe aceasta din urmă dispune că se aprobă decizia de pensionare fără a i se oferi o justificare pertinentă sau un scop legitim.

5.1.5. Petenta susține că întotdeauna și-a îndeplinit cu profesionalism și corectitudine îndatoririle de serviciu, oținând calificativul “foarte bine” deși este un “medic bătrân”. Prin urmare, petenta consideră că domnul manager G dispune în mod abuziv încetarea raporturilor de serviciu, fundamentându-și decizia în mod absolut nejustificat, pe criteriul vârstei, această împrejurare rezultând din afirmația acestuia: “Avem nevoie de medici tineri și dornici de muncă aici pentru că este vorba de un spital de urgență”.

5.1.6. În drept, petenta invocă prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.1.7. Prin adresa înregistrată cu nr. 7105 din 19.05.2008, petenta revine cu completări arătând că instanțele de judecată s-au pronunțat cu privire la obiectul petiției, iar deciziile instanțelor judecătorești îi sunt favorabile.

Sușținerile Spitalului Municipal de Urgență Roman prin manager G

P C

5.2.1. Spitalul Municipal de Urgență Roman prin G P C arată că petenta a fost angajată în cadrul spitalului în funcția de medic primar, specialitatea psihiatrie în anul 1975, iar în anul 1996 a fost pensionată prin decizia nr. 142623 din 14.06.1996.

5.2.2. Reclamatul arată că pe parcursul anilor 2005-2007 au fost încheiate un număr de patru contracte individuale de muncă pe perioadă determinată, între acesta și petenă, pe un post care urma să fie scos la concurs. Ultimul contract de muncă, încheiat cu data de 01.01.2007 este tot un contract individual de muncă pe perioadă determinată, întrucât petenta era încadrată pe un post vacant.



5.2.3. Legea permite încheierea a mai mult de 3 contracte succesive, pe perioade determinate, însă la împlinirea celor 24 de luni, contractul încetează de drept, în temeiul art.80 din Codul muncii. Or, în cauza prezentă, primul contract individual de muncă pe perioadă determinată a început la data de 01.01.2006, ceea ce înseamnă că perioada de împlinire a celor 24 de luni prevăzute de art. 80 alin.4 intervine la 01.01.2008.

5.2.4. Prin decizia nr. 273 din 10.11.20074, atacată de petentă și în fața Tribunalului Neamț, s-a adus la cunoștința acesteia faptul încetării de drept, ope legis, a contractului de muncă, și nu voința proprie a angajatorului care a hotărât concedierea, așa cum în mod eronat a interpretat petenta.

5.2.5. În ceea ce privește susținerile petentei că aceasta beneficiază de dispozițiile art. 385 alin. 3 din Legea nr. 95/2006, cu completările și modificările ulterioare, reclamatul precizează că dispozițiile de care acesta se prevalează nu au caracter obligatoriu pentru angajator, ci unul permisiv, acordând angajatorului posibilitatea de a încadra sau a menține în funcție o persoană care îndeplinește condițiile prevăzute în textele de lege mai sus amintite, nefiind însă obligat în acest sens.

5.2.6. De asemenea, reclamatul susține că petenta dorește să revină exclusiv pe același post avut anterior, acesta fiind motivul pentru care nu s-a ajuns la încheierea unui nou acord privind relațiile de muncă și nicidecum motive discriminatorii precum cele invocate în plângere.

5.2.7. Reclamatul revine cu completări și arată că instanța de judecată a interpretat contractul de muncă al petentei ca fiind unul pe perioadă nedeterminată, astfel încât aceasta a fost repusă în toate drepturile ce se cuvin.

5.2.8. Totodată reclamatul face mențiunea potrivit căreia nu își însușește punctul de vedere al instanței de judecată privind durata nedeterminată a contractului, motiv pentru care a promovat calea de atac a recursului, însă respectă decizia definitivă a Tribunalului Neamț și în consecință va pune în executare hotărârea judecătorească definitivă și executorie.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, Colegiul Director reține că pe fond petenta invocă caracterul discriminatoriu al tratamentului la care a fost supusă, tratament ce constă în încetarea contractului individual de muncă. Petentă, pensionară, beneficiază de prevederile art. 385 alin. 3 și 5 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, însă, în opinia sa, conducerea Spitalului Municipal de Urgență Roman i-a desfășurat contractul individual de muncă comparativ cu alți medici pensionari care nu au titlul de doctor în medicină însă au fost menținuți în funcții.

7.1. **În drept**, Colegiul Director, în analiza actelor sau faptelor de discriminare, se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să**



se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „**trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.** (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zucchero and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

7.3. Curtea Constituțională a României a statuat cu valoare de principiu că „principiul egalității nu este sinonim cu uniformitatea, astfel încât pentru situații diferite poate exista un tratament juridic diferit, recunoscându-se dreptul la diferență. (Vezi Decizia nr.70 din 15 decembrie 1993, Decizia nr.307 din 27 decembrie 1994, Decizia nr.139 din 19 noiembrie 1996, Decizia nr.20/2000, Decizia nr.49/2000, Decizia nr.126/2000, Decizia nr.151/2000 și altele) În același sens, cu referire la interpretarea și aplicarea prevederilor art.16 alin.1 și 2 din Constituție, prin Decizia nr.1 din 8 februarie 1994 Plenul Curții Constituționale a statuat că „Principiul egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit nu sunt diferite. De aceea el nu exclude, ci dimpotrivă, presupune soluții diferite pentru situații diferite”.

7.4. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nici o formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că: ”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”

De asemenea, **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale**, ratificat de România la 9 decembrie 1974, prevede în **articolul 6** că: „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.” În același sens, **articolul 7, lit. c** prevede că: Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice care să asigure îndeosebi: ...c) posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile”.



Prin articolul 2, alin.2 al **Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale**, „Statele părți, (incluzând România n.n.) la prezentul Pact se angajează să garanteze că **drepturile** enunțate în el **vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare**”.

7.5. **Constituția României** prevede în **articolul 41** privind Munca și protecția socială a muncii, la **alin.1** că: „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.” De asemenea, în **articolul 16** privind Egalitatea în Drepturi, la **alin.1**, Constituția României prevede că: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.

Codul Muncii, art. 5 alin. (1) și (2) prevede: „(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) **Orice discriminare directă sau indirectă** față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, **vârstă**, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”.

7.6. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin 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 articolului 2. 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 mai devreme 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.

7.6. Colegiul reiterează că potrivit Aricolul 6 lit. a) din O.G. nr. 137/2000, republicată: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, **vârstei**, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau **încetarea raportului de muncă**”.

7.7. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau



comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.8. Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată.

7.9. Colegiul director ia act de statuările **Comitetului privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale**, în Comentariul General nr. 18 adoptat în 24 noiembrie 2005 privind Dreptul la Muncă prevăzut în articolul 6 al Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, în Capitolul II. Conținutul normativ al dreptului la muncă precizează: „parag.12. **Exercițiul muncii în toate formele sale și la toate nivelele** necesită existența următoarelor elemente esențiale și interdependente, implementarea depinzând de condițiile prezente în fiecare Stat Parte: a) Disponibilitate. Statele Părți trebuie să dispună de servicii specializate de asistență și consultanță adresate indivizilor în vederea identificării oportunităților de angajare. b) **Accesibilitate**. Piața muncii trebuie să fie deschisă pentru orice persoană aflată sub jurisdicția Statelor Parte. Accesibilitatea cuprinde ...: (i) Prin Articolul 2, alin.2 și articolul 3, Pactul (internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale n.n.) **interzice orice discriminare în accesul și menținerea muncii pe baza rasei, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere, dizabilitate fizică sau mentală, stare de sănătate (HIV/SIDA), orientare sexuală, statut civil, politic, social sau orice alt statut, care are ca scop sau ca efect restrângerea sau înlăturarea exercitării dreptului la muncă, în condiții de egalitate.**

7.10. În cadrul aceluiași Comentariu General, Comitetul privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale în Capitolul IV. „Violari”, Subcapitolul „Violari ale obligației de a respecta”, parag. 33 precizează: „Violări ale obligației de a respecta dreptul la muncă includ legi, politici sau acțiuni care contravin standardelor prevăzute de articolul 6 al Pactului. În particular, **orice discriminare în accesul pe piața muncii sau la mijloacele și prerogativele pentru obținerea angajării** pe bază de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau **orice altă împrejurare cu scopul de a restrânge sau înlătura exercitiul**, în condiții de egalitate, a drepturilor economice, sociale și culturale, constituie o violare a Pactului internațional privind drepturile economice, sociale și culturale. Principiul non-discriminării menționat în articolul 2, alin.2 al Pactului are aplicabilitate imediată și nu este subiect al implementării progresive nici dependent de resursele disponibile. Acest principiu este direct aplicabil tuturor aspectelor corelative dreptului la muncă...”

7.11. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 și alin.3 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 articolului 2.

7.12. Sub aspectul circumstanței concretizate într-un tratament diferit, care întrunește elementul constitutiv al art.2 generic deosebire, restricție,



excludere, preferință, și care față de obiectul dedus soluționării trebuie să fie materializat, Colegiul director reține că circumstanțierea acestuia este invocată corelativ rezoluției aplicate de reclamant pe referatul întocmit de Serviciul de Resurse Umane al Spitalului Municipal de Urgență Roman. Astfel, referatul întocmit la 27.11.2007 arată fără echivoc că în cadrul spitalului exista un număr de patru medici pensionari care aveau aprobare pentru menținere în activitate până la sfârșitul anului, pe listă figurând și petenta. Prin rezoluția aplicată de managerul G P s-a dispus prelungirea contractelor de muncă în anul 2008 pentru medicii în speță, iar în ceea ce privește petenta, s-a dispus aprobarea deciziei de pensionare. (vezi infra parag. 5.1.4.)

7.13. Din probele aflate la dosar Colegiul reține că în cadrul unității în care își desfășură activitatea petenta patru medici realizau cumul de funcții (pensie și salariu) și aveau aprobare de menținere în activitate până la sfârșitul anului. Astfel, dr. S.E.G. deține decizie de pensionare nr. 217088/30.11.2006, născută la 31.08.1946, dr. L.D.M. deține decizie de pensionare nr. 218815/30.03.2007, născută la 01.01.1949, dr. M.D. deține decizie de pensionare nr. 206889/28.02.2005, născută la 09.01.1945 și petenta dr. A.C. deține decizie de pensionare nr. 142623/14.06.1996, născută la 10.04.1939. Prin rezoluția reclamatului s-au prelungit contractele de muncă ale medicilor S.E.G., L.D.M. și M.D. iar în cazul petentei se aprobă decizia de pensionare. Dealtfel, Colegiul observă că prin Decizia nr. 273/10.11.2007 începând cu data de 1.01.2008 s-a desfășurat contractul de muncă al petentei conform art. 55 lit.a din Codul muncii. (n.n. încetarea contractului de muncă de drept)

7.14. Din acest punct de vedere, Colegiul este de opinie că situația invocată este de natură a evidenția materializarea elementului de analogie sau comparabilitate, sub aspectul prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Elementul de analogie este incident între situația petentei și a medicilor prevăzuți în Referatul întocmit de Serviciul Resurse Umane, atât sub aspectul cumulului de funcție (pensie și salariu) cât și sub aspectul deținerii deciziei de pensionare. Astfel, se reține că atât petenta cât și medicii S.E.G., L.D.M. și M.D. realizau cumul de funcții și dețineau decizii de pensionare la momentul dispunerii rezoluției reclamatului.

7.15. Decizia nr. 273 din 10.11.2007 de încetare a contractului de muncă în cazul petentei, coroborat rezoluțiilor dispuse de reclamant medicilor S.E.G., L.D.M. și M.D. de prelungire a contractelor de muncă, în opinia Colegiului director instituie premisa nașterii unui tratament diferențiat, în speță o prezumție simplă de natură a presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, în sensul art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

7.16. Astfel cum a statuat și Curtea Europeană a Drepturilor Omului, o diferență de tratament concretizată prin discriminări acceptate în lumina dispozițiilor articolul 14 al Convenției Europene a Drepturilor Omului este ca ea să aibă o justificare obiectivă și rezonabilă. Într-o societate democratică este o astfel de discriminare aceea care urmărește un „scop legitim” și respectă „un raport de proporționalitate rezonabil între scopul urmărit și mijloacele utilizate pentru realizarea lui”, astfel că **„egalitatea de tratament este încălcată, în situația în care distincția în discuție, nu are o justificare obiectivă și**



rezonabilă” și nu urmărește un scop legitim, cu respectarea raportului de proporționalitate între acesta și mijloacele utilizate pentru atingerea lui. (CEDO, 23 iulie 2968, cauza *Affaire linguistique belge c/Belgique* (fond), Serie A nr.6, para .10.)

Dealtfel, art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, republicată dispune că: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”.

7.17. Or, din acest punct de vedere, Colegiul reține că în opinia reclamatului pe parcursul anilor 2005-2007 au fost încheiate un număr de patru contracte individuale de muncă pe perioadă determinată, între acesta și petenă, pe un post care urma să fie scos la concurs. Ultimul contract de muncă, încheiat cu data de 01.01.2007 este tot un contract individual de muncă pe perioadă determinată, întrucât petenta era încadrată pe un post vacant. Astel, reclamatul arată că legea permite încheierea a mai mult de 3 contracte succesive, pe perioade determinate, însă la împlinirea celor 24 de luni, contractul încetează de drept, în temeiul art.80 din Codul muncii. Astfel, primul contract individual de muncă pe perioadă determinată a început la data de 01.01.2006, ceea ce înseamnă că perioada de împlinire a celor 24 de luni prevăzute de art. 80 alin.4 intervine la 01.01.2008. (vezi infra parag. 5.2.2., 5.2.3.)

7.18. Colegiul constată că reclamatul invocă preveri legale, precum și interpretarea dată contractului de muncă încheiat cu petenta, în opinia sa, încheiat pe durată determinată, circumstanțe de natură a justifica, în opinia sa, situația dată. Or, relativ la aceste susțineri, Colegiul este de opinie că ne aflăm sub incidența unei situații –practici-, respectiv invocarea unor prevederi aparent neutre, urmând a se analiza în ce măsură acțiunea propriu-zisă, respectiv efectele acesteia sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare.

7.19. Luând act de susținerile contradictorii ale părților, Colegiul constată că potrivit Legii nr.95 din 14 aprilie 2006 privind reforma sănătății, cu modificările și completările ulterioare, art.385 alin. 3 „În unitățile sanitare publice, medicii membri titulari sau membri corespondenți ai Academiei Române și ai Academiei de Științe Medicale, profesorii universitari și cercetătorii științifici gradul I, doctorii în științe medicale, care desfășoară activități medicale, pot continua, la cerere, activitatea medicală până la împlinirea vârstei de 70 de ani. Peste această vârstă medicii, membri titulari și membri corespondenți ai Academiei de Științe Medicale, pot fi menținuți în activitate conform dispozițiilor art. 10 alin. (2) din Legea nr. 264/2004 privind organizarea și funcționarea Academiei de Științe Medicale, cu modificările ulterioare. De același drept pot beneficia și medicii, membri titulari și membri corespondenți ai Academiei Române”.

De asemenea, potrivit art. 385 alin.6 din legea nr. 95/2006, cu modificările și completările ulterioare ”6) Medicii deținuți sau internați din motive politice, aflați în situațiile prevăzute la art. 1 alin. (1) și (2) din Decretul-lege nr. 118/1990 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de



dictatura instaurată cu începere de la 6 martie 1945, precum și celor deportate în străinătate ori constituite în prizonieri, republicat, cu modificările și completările ulterioare, pot fi menținuți, la cerere, în activitatea profesională, pe baza certificatului anual de sănătate. Aceste prevederi se aplică și medicilor care, din motive politice, au fost obligați să își întrerupă studiile o anumită perioadă, obținându-și licența cu întârziere, ori celor care au fost împiedicați să își reia activitatea profesională”.

7.20. Raportat la aceste prevederi legale, din probele aflate la dosar, Colegiul constată că petenta deține titlul de doctor în științe medicale, obținut la 15.11.1985, certificat prin diploma de doctor, seria B, nr. 1438 eliberat de Institutul de Medicină și Farmacie din Iași. De asemenea, petenta deține calitatea de luptător în rezistența anticomunistă, obținut prin decizia nr. 1642/19.08.2004, eliberată de Comisia pentru Constatarea Calității de Luptător în Rezistența Anticomunistă. Această calitate a fost acordată conform prevederilor Ordonanței de Urgență nr. 214/1999 privind acordarea calității de luptător în rezistența anticomunistă a persoanelor condamnate pentru infracțiuni săvârșite din motive politice, precum și persoanelor împotriva cărora au fost dispuse, din motive politice, măsuri administrative.

7.21. Or, în aceste condiții, Colegiul director este de opinie că situația particulară a petentei intră în câmpul de aplicare al prevederilor art. 385 alin.3 și alin.6 din legea nr. 95/2006 cu modificările și completările ulterioare, devreme ce deține cumulativ atât titlul de doctor în științe medicale cât și faptul că a fost supusă din motive politice unor măsuri administrative abuzive, deținând titlul de luptător în rezistența anticomunistă. Este evident, că ipoteza situațiilor prevăzute de art. 385 alin.3 și alin.6 are în vedere o situație specială, normele în speță având caracter special în raport cu dispozițiile art. 385 alin.1 potrivit căruia "medicii se pensionează la vârsta de 65 de ani, indiferent de sex". Această interpretare rezultă atât din redactarea, cât și din scopul avut în vedere de legiuitor.

7.22. Astfel, în opinia Colegiului director continuarea activității medicale, în ipoteza art. 385 alin.3 nu este condiționată de un eventual acord al unității sanitare publice angajatoare. În cazul medicilor care îndeplinesc condițiile enunțate de textul art. 385 alin. 3 din Legea nr. 95/2006, contractele individuale de muncă nu pot înceta din inițiativa angajatorului la împlinirea condițiilor de vârstă standard stabilite prin Legea nr. 19/2000, întrucât activitatea medicală este de esența muncii prestate de această categorie de medici în cadrul spitalelor. Astfel, se poate interpreta că în condițiile în care medicii din unitățile sanitare publice se află în una din ipotezele enunțate la art. 385 alin. 2, pot continua, la cerere activitatea medicală până la împlinirea vârstei de 70 de ani, iar activitatea medicală reprezintă însăși munca prestată în baza contractului individual de muncă, atunci contractul individual de muncă nu poate înceta intempestiv din inițiativa angajatorului înainte de împlinirea de către salariat a vârstei de 70 de ani.

7.23. Pe de altă parte, Colegiul reține că la dosar au fost depuse articole de presă conținând relatări cu privire la situația ce face obiectul petiției. Colegiul observă că reclamatul nu contestă susținerile preluate de presă, precizând că



acestea nu au caracter discriminatoriu, reflectând în esență o realitate. Din acest punct de vedere Colegiul observă că în cotidianul "Ziarul de Roman" din data de 21.12.2007 reclamatul a precizat "Statutul de luptător în rezistența anticomunistă precum și cel de doctor în medicină, reprezintă, din punctul meu de vedere, artefacte juridice. În consecință, rămân la decizia de pensionare a medicului Cleopatra Andries, conform prevederilor legii. În februarie 2008 voi scoate postul la concurs, iar concursul se va repeta din trei în trei luni, până când postul va fi ocupat. Avem nevoie de medici tineri și dornici de muncă aici pentru că este vorba de un spital de urgență..." De asemenea, în cotidianul "Monitorul de Roman" din 25.01.2008 reclamatul a declarat "...ca angajator nu aveam obligația de a-i prelungi activitatea, având în vedere că doamna doctor are 69 de ani. Legea nu exprimă obligația de a o menține în activitate pe doamna doctor".

7.24. Or, în raport cu aspectele ce constituie obiectul petiției, raportat la prevederile art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director, din probele și înscrisurile aflate la dosar, constată că nu poate fi reținut per ansamblu raportul de proporționalitate între scopul legitim și mijloacele utilizate, astfel încât argumentele per se, cât și cumulativ, nu ating un grad suficient de obiectivitate și rezonabilitate. În opinia Colegiului director, continuarea activității medicale, în ipoteza art. 385 alin.3 nu este condiționată de un eventual acord al unității sanitare publice angajatoare, astfel încât situația aparent neutră prezentă în cauză a fost de natură a dezavantaja petenta în raport cu persoanele cărora li s-a prelungit contractul de muncă. Dealfel, situația petentei corelativă ipotezei prevăzute de art. 385 alin.3 din Legea nr. 95/2006 a fost tratată diferențiat atât în raport cu normele speciale ale legii nr. 95/2006 cât și în raport cu medicii cărora le-au fost aprobate prelungirea contractelor de muncă, în ultimă instanță datorită vârstei.

7.25. Or, din acest punct de vedere precum și al efectelor produse în privința petentei, Colegiul consideră că sunt întrunite subsecvent elementele constitutive ale faptei prevăzute și sancționate de Aricolul 6 lit. a) din O.G. nr. 137/2000, republicată: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, **vârstei**, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau **încetarea raportului de muncă**".

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. aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.3 și se întrunesc subsecvent elementele constitutive ale faptei prevăzute și sancționate de art. 6 lit. a din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată.

2. sancționarea cu avertisment contravențional a Spitalului Municipal de Urgență Roman, prin reprezentant legal, dl. G. P. C., manager, în temeiul art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

3. clasarea dosarului;

3. se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

4. o copie a hotărârii se va transmite părților: Al C' cu domiciliul în G P C., manager Spitalul Municipal de Urgență Roman, cu sediul în Roman, str. Tineretului, nr.28, județul Neamț.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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 – Președinte

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru



IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru

VASILE MONICA - Membru

Data redactării 10.08.2008

Red. G.D., Tehnored. A.P., 3 exemp.

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.

