



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 236
din data de 17.05.2023

Nr. dosar: 916/2022

Nr. petiție: 9018/13.12.2022

Petent:

Reclamat: Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix, Obiect: Petenta se simte discriminată și hărțuită la locul de muncă, de către conducere și alți angajați.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1. **Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix** - Comuna Sânmatin, Stațiunea Băile Felix, 417500, Jud.Bihor

2. - **Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix**- Comuna Sânmatin, Stațiunea Băile Felix, 417500, Jud.Bihor

II. Procedura de citare

1. Prin adresele nr. 9018/22.12.2022, respectiv, 9583/22.12.2022 (filele 37-38 la dosar) s-a realizat citarea părților, cu termen de audiere în data de 19.01.2023. Părțile nu au fost prezente la ședința de audieri.

2. Prin adresa înregistrată cu nr.435/18.01.2023 partea reclamată - în nume propriu și în calitate de manager al **Spitalului Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix**, transmite punct de vedere (fila 40-51 la dosar).

3. Prin adresa înregistrată cu nr. 903/07.02.2023 se transmite petentei punctul de vedere al părții reclamate (fila 72 la dosar).

4. Prin adresa înregistrată cu nr. 400/18.01.2023 petenta transmite documente probă (fila 73-81 la dosar).

5. Prin adresa înregistrată cu nr. 1195/15.02.2023 se transmite reclamatei declarația de martor, ca proba depusă la dosar de către petentă (fila 82).

6. Prin adresa înregistrată cu nr. 1546/27.02.2023 petenta transmite concluziile scrise (fila 83-89 la dosar).

7. Prin adresa înregistrată cu nr. 2061/15.03.2023 reclamata transmite concluziile scrise



(fila 90-112 la dosar).

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta susține că este angajată în funcția de asistent medical la secția Clinica II (secția copii Băile 1 Mai), în cadrul Spitalului Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix, din luna ianuarie 2013, când s-a prezentat la concurs, deoarece cunoștea specificul secției pentru că mai lucrase temporar acolo, însă, după câștigarea concursului, acesteia i s-a dispus verbal să facă muncă la compartimentul dietetică, pe postul acesteia fiind repartizată o altă colegă venită din alt spital, care nu cunoștea specificul secției și luase și o notă mai mare la dietetică decât petenta, care a și comunicat angajatorului că nu se pricepe la dietetică.

9. Petenta susține că is-a comunicat că este o soluție temporară, însă spitalul a trimis-o și la un curs de dietetică, plătit de spital.

10. Petenta susține, de asemenea, că au lăsat-o câteva luni să lucreze pe secție câte o tură noaptea în weekend, pentru a i se putea acorda și acesteia sporul de ture, pe care petenta îl pierdea pentru că facea muncă de dietetică și nu pe postul pe care fusese angajată.

11. Petenta susține că a trebuit să lucreze fără concediu din luna ianuarie 2013 până în luna octombrie 2014, pentru că nu avea cine să o înlocuiască, toate asistentele refuzând să presteze munca de dietetician.

12. Petenta precizează că în luna aprilie 2015 a plecat în concediu fără plată, timp de un an, și când s-a întors Spitalul avea o altă asistentă angajată pentru dietetică; petenta a solicitat astfel întoarcerea sa pe secția de copii, dar a fost refuzată, și nu a mai fost lăsată să lucreze nici în weekend pe secția de adulți, pierzând în acest fel sporul de ture.

13. Petenta susține că, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, nu îndeplinea condițiile privind exercitarea profesiei de dietetician, nedeținând o autorizație de liberă practică în acest sens. Aceasta presta un volum mare de muncă raportat la fișa postului, având atribuțiile asistentului de secție cu paturi, cât și cele ale dieteticienei. Din acest motiv petenta a mai făcut sesizări raportând aceste nereguli dar, după fiecare solicitare de sprijin, aceasta susține că primea alte atribuții suplimentare, ajungând să facă dietetică pentru 2 secții, adulți și copii, să facă grafice și pontaje pentru bucătărelele din 2 blocuri alimentare, referate legate legate de utilaje, etc.; se simte discriminată și hărțuită de către conducerea spitalului.

14. Petenta susține că cei din conducerea spitalului refuză să-i facă un act de detașare la secția de adulți Băile Felix, deși alții angajați la secția de copii Băile 1 Mai sau Ambulatoriul Băile Felix 1 Mai li se acordă dreptul de detașare. Petenta susține că ei nu i se acordă acest drept deoarece nu a acceptat detașarea la bucătărie; toate aceste nereguli petenta susține că le-a adus și la cunoștința ministrului sănătății.

15. Petenta susține că a avut în mod repetat conflicte cu medicul șef al secției FM și cu asistenta șefă UI, în acest sens petenta a făcut referat superiorilor, față de care nu s-a luat nicio măsură.

16. Petenta mai precizează de asemenea că:

- în 2017 a fost cercetată disciplinar, și i s-a declanșat diabetul și tiroida Hashimoto;
- la începutul anului 2018 a fost lăsată să lucreze 3 luni pe secție la adulți în tura de dimineață pentru că aceasta era ce mai solicitantă; petenta făcea de acasă și listele de meniu pentru ziua următoare.
- la sfârșitul anului 2018 colega dieticiană și-a dat demisia, petenta rămânând și cu atribuțiile de asistentă generalist și cu atribuțiile de dietetician, fără însă a avea posibilitatea de cumul de salariu, petenta pierzând, astfel, la salariu 1000/lunar.
- a făcut un memoriu explicând situația sa profesională către managerul Spitalului Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix, către Ministrul Sănătății, fapt pentru care managera spitalului i-a adresat cuvinte de reproș: „*Trebuia să vă gândiți datorită cui sunteți în unitatea aceasta ..încă*”.
- petenta mai susține că în perioada pandemiei Covid s-a reorganizat activitatea spitalului, copiii fiind mutați în clădirea adulților cu tot personalul care îi deservea. După perioada de lockdown, când copiii au revenit pe secția de copii, toate asistentele copiilor s-au întors la secția pentru copii, și pentru că la secția de adulți era nevoie de mai mult personal și pentru că o colegă nu a acceptat detașarea la secția de adulți, petenta a solicitat detașarea în locul colegei care a refuzat detașarea. Petenta susține că, deși a fost lăsată să lucreze la secția de adulți, din punct de vedere juridic nu i s-a întocmit niciun document legal de detașare pe funcție la secția de adulți.
- Petenta susține că în luna iulie 2022, secția de copii a solicitat angajații înapoi, aceasta fiind singura care a fost trimisă înapoi pe secția de copii, cu motivarea că „*toți trebuie să își desfășoare activitatea unde e postul pentru care au concurat, că așa cere auditul*”; celelalte colege de la secția de copii au rămas la secția de adulți, cu motivația că ele au detașare.
- Petenta susține că este tratată ca un jolly joker, fiind trimisă oriunde este nevoie, spre deosebire de celelalte colege asistente.

17. Prin concluziile scrise petenta solicită respingerea excepțiilor:

- excepției tardivității introducerii petiției - actele de discriminare și hărțuire săvârșite anterior datei de 13.12.2021 au fost prezentate ca un istoric al situației de discriminare și hărțuire pentru a arăta continuitatea acestei conduite a reclamatei;
- respingerea excepției obiectului vădit nefondat al petiției- petenta invocă lipsa calității reclamatei de a invoca asemenea excepție;
- respingerea excepției de vădită necompetență - petenta susține că nu a solicitat în baza art. 20 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000, înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

Prin concluziile scrise, pe fond, petenta își susține petiția așa cum a fost formulată, arătând ca probă declarația de martor a medicului LL: „*O cunosc pe doamna, asistent medical principal, angajata a Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix încă din anul 2012 când a fost angajată pe durata nedeterminată, înainte de aceasta dată fiind angajata de mai multe ori pe posturi cu durata determinată, în diferite secții ale spitalului. În prezent aceasta este angajată pe durată nedeterminată. Cunosc faptul ca în mai multe rânduri acesteia i-a fost impusa schimbarea locului și felului muncii. De exemplu, atunci când a fost desemnata sa se ocupe de dietetica, deși ea ne spunea în repetate rânduri ca nu a dorit niciodată acest lucru și că s-a angajat în unitatea noastră pentru a lucra la patul bolnavului. Acest lucru s-a întâmplat imediat după angajare, drept*

pentru care a lucrat ca asistenta medicală cu atribuții de dietetica timp de aproximativ 7 ani, dar a lucrat concomitent și pe secția cu paturi, atât în perioada pandemiei, când spitalul nostru a funcționat ca spital suport Covid, cât și cu pacienții de recuperare. Menționez ca doamna s-a descurcat foarte bine în toate posturile unde a lucrat, atât eu, cât și colegii mei medici în spitalul mai sus menționat, am lucrat cu ea personal. Este o foarte buna profesionista și drept urmare am semnat alături de colegii mei solicitarea în scris la începutul verii anului 2022 adresata către conducerea spitalului de a o păstra în secția de adulți pentru a-si desfășura activitatea. În schimb, conducerea Spitalului a preferat să scoată la concurs posturile de asistent medical, acestea fiind acoperite cu personal cu incomparabil mai puțină experiență față de cea a doamnei. Menționez ca în secția noastră avem nevoie de asistente cu experiența și foarte bine pregătite, deoarece bolnavii noștri pot suferi oricând complicații severe ale stării de sănătate. Aceasta solicitare a medicilor din unitate nu a fost aprobată și, prin urmare, doamna a fost trimisă să își desfășoare activitatea la secția de copii, din luna iunie a acestui an, împotriva voinței ei și a solicitării medicilor. Menționez ca legea ar permite păstrarea pe secție a personalului care a lucrat pe Secții Covid, daca se considera necesar, dar nu s-a dorit acest lucru pentru susnumita. Solicitarea secției de copii din 2022 a fost formulată pentru întoarcerea a trei asistente, care si-au desfășurat temporar (circa doi ani) activitatea la adulți, însă efectiv doar doamnei i-a fost impusă întoarcerea în secția de copii în luna iunie cu toate că toți medicii am solicitat păstrarea ei la secția de adulți. Cunosc multe alte persoane, angajate ale spitalului nostru, atât asistente, cât și terapeuți sau personal auxiliar, care își desfășoară activitatea în alte locuri decât postul pentru care au concurat la angajare, în funcție de nevoile secției. Menționez ca unele persoane sunt mutate pe baza unor acte adiționale la contractul de munca în vederea detașării, altele fără acte de detașare. Aceste mutări se fac cu acordul angajaților, de cele mai multe ori, dar nu întotdeauna. Cunosc mai multe situații în care unii angajați au fost tratați diferit fata de alții, de către unele persoane din conducere, au fost privilegiați unii, sau discriminați alții, în funcție de simpatii sau antipatii. Numita, consider ca face parte dintre cei discriminați, nefiind tratata asemeni colegilor ei, colegi care nu au dorit sa presteze munca în unele posturi nedorite, cum este dietetica, dar nu le-a fost impus acest lucru. Nu a fost tratata la fel cu alți angajați nici cu ocazia diverselor divergente de opinie vis a vis de ideile doamnei manager Cunosc și aspecte legate de starea de sănătate a unor angajați care mi-au cerut consult medical în diverse situații, ocazii cu care mi s-au destăinuit că simțeau ca fac greu față stresului sau conflictelor diverse cu unele persoane din conducere, majoritatea afirmau situații legate de doamna manager . Una dintre acestea este numita, care a fost diagnosticata cu diabet tip 2 în urma câțiva ani și care, îmi amintesc, mi-a solicitat să îi eliberez o rețeta de calmante (Extraveral) deoarece afirma ca este victima unei hărțuiri permanente din partea doamnei manager Din cauza situației stresante nu se putea echilibra diabetul doar cu tratament și glicemia sa suferea fluctuații mari indiferent de regim alimentar sau medicație. Cunosc și cazul unei dieteticiene, cât și cazul unui portar, ambii angajați din cadrul Spitalului de Recuperare Medicală din Băile Felix, care au suferit infarct miocardic acut la locul de munca, persoane care au acuzat situații conflictuale și stresante. De mai multe ori am semnalat acest aspect, legat de situații conflictuale, de comportament fata de angajați, cât și multe alte aspecte în neregula la adresa gestionarii situațiilor de relaționare între

angajați, sau alte situații administrative, dar multe din solicitările mele au rămas fără răspuns în fapt și starea conflictuală este o permanență între d-na manager și mai mulți angajați ai unitatii cu care doamna manager se comportament discreționar și împotriva normelor legale și morale, toate acestea cu caracter de continuitate și în special față de doamna”.

Susținerile părții reclamate

18. Prin adresa înregistrată cu nr. 435/18.01.2023 partea reclamată transmite punct de vedere (fila 40-51 la dosar), prin care invocă următoarele excepții:

1. excepția tardivității introducerii petiției
2. excepția obiectului vădit nefondat al petiției, **în contextul în care petenta - arată faptul că discriminarea constă în refuzul conducerii unității de a-i face** „un act de detașare la Secția de adulți Băile Felix”.
3. excepția văditei necompetente - C.N.C.D. nu poate dispune detașarea petentei în secția dorită.

19. Pe fond, reclamata susține că presupusul refuz de a o detașa pe petenta, potrivit dorinței acesteia, nu este consecința unei discriminări sau hărțuirii, ci consecința faptului că prezența sa este necesară în secția în care a fost angajată și unde are încheiat contractul de muncă pe perioadă nedeterminată, respectiv secția pentru copii. Totodată, coordonatorul medical al secției semnalează lipsa personalului și solicită ca cei angajați în secția pentru copii să fie trimiși să își desfășoare activitatea în secția pentru copii. Prin „refuzul detașării”, petentei nu i-a fost cauzat niciun prejudiciu material, aceleași sporuri și aceleași venituri fiind obținute pentru aceeași încadrare și aceeași experiență în activitate (vechime în muncă) în ambele secții.

20. Reclamata susține că nu există un tratament preferențial pentru o anumită persoană din cadrul Ambulatoriului, atât timp cât întregul serviciu își desfășoară activitatea în Băile Felix, iar veniturile celor din Ambulatoriu nu includ sporurile la care face atât de frecvent referire petenta.

21. Reclamata precizează că petenta este o persoană de natură conflictuală, fapt care reiese chiar din propria petiție, unde se invederează faptul că a avut o relație încordată cu cei care i-au fost coordonatori în probleme medicale, că și-a considerat colegile incompetente, apreciind că acestea nu au putut pătrunde înțelesul cursurilor de dietetică, deși au avut formal pregătirea necesară.

22. Prin concluzii scrise, reclamata solicită, față de declarația depusă în probațiune la dosarul cauzei de către petenta, înlăturarea acestei susțineri care au fost făcute în fața avocatului petentei, acesta din urmă având o poziție subiectivă, determinată de interesul clienței și care au dus cel mai probabil la influențarea modului de expunere și conținutului celor relatate.

De asemenea, reclamata, precizează că petenta a criticat conducerea unității sanitare pentru că i-ar fi impus să desfășoare activitate de dietetică, în contextul în care în urma concursului trebuia să fie asistent medical generalist.

În realitate, conducerea unității medicale nu i-a impus desfășurarea activității de dietetician, ci a răspuns rugămintii petentei de a-i permite să își desfășoare activitatea în acest domeniu și să se specializeze în acest sens, în contextul în care aceasta nu a putut colabora în mod armonios cu ceilalți angajați din secție.

Reclamata mai precizează că de-a lungul activității în cadrul unității spitalicești au existat numeroase nemulțumiri la adresa doamnei din partea conducerii secției (doamna dr. și doamna asistent șef), astfel că doamna a cerut sprijinul conducerii în vederea aplanării conflictelor, provocate de dumneaei, oferindu-se să contribuie temporar la activitatea de dietetică din blocul alimentar, pe postul vacant existent la acea vreme. Astfel s-a încheiat un act adițional cu schimbarea temporară a felului și locului muncii, cu acordul ambelor părți, unitatea asigurându-i pregătirea profesională necesară acestei perioade prin plata unui curs de dietetică din fondurile spitalului.

Reclamata precizează, de asemenea, că, în contextul problemelor de familie ale petentei (divorț, evacuare din casă de către propria familie, dispute și agresiuni cu propriii copii care nu au dorit să o mai vadă, popririi pe salariu), d-na a avut intenția sa demisioneze pentru a lucra în Anglia, soluția oferită de conducere în favoarea acesteia fiind suspendarea temporară a contractului de munca pe perioada plecării (concediul fără salariu pe o perioadă de 1 an), pentru a o asigura în cazul unei nereușite pe plan profesional. După un an, doamna a revenit la locul de muncă cu toate drepturile aferente postului pe care îl ocupase prin concurs, în acest context au apărut problemele de sănătate menționate, care pe fondul problemelor personale și a stilului de viață din acea perioadă au avansat până în prezent, conform raportului emis de către medicul de medicina muncii în urma evaluărilor anuale efectuate personalului angajat.

Reclamata mai precizează că la finalizarea perioadei de suport COVID, tot personalul a revenit pe posturile pe care erau angajați, cu excepția doamnei asistente, care a ramas la secțiile de la adulți fără act administrativ din partea spitalului (fără decizie, delegare sau alte documente care să ateste prezența ei în cadrul secțiilor de adulți), motiv pentru care medicul șef dr. și asistentul șef au solicitat în repetate rânduri revenirea la secția de copii unde era angajată, din motive de strictă necesitate de personal. Modalitatea de a forța prelungirea activității acesteia la secția de adulți, fără un temei legal, prin practica solicitării de semnături din spital în vederea susținerii ei, în condițiile existenței unui contract de muncă în urma ocupării prin concurs a postului de la secția de copii și a organizării de concursuri pe posturile vacante din secțiile de adulți, reprezintă o practică neexistentă în spitalele publice de stat, care contravin reglementărilor Codului Muncii. Menționam ca doamna nu este la prima petiție cu acest scop, existând precedent în încercarea ei de a intimida spitalul prin amenințări scrise prin intermediul aceluiași avocat, neținând seama de statutul ei de angajat pe secția de copii și de temeiul legal. Nu există legislație care prevede ”păstrarea pe secție a personalului care a lucrat pe secții Covid”. Dr. face confuzie cu Ordinul nr. 1168/2022 privind aprobarea Regulamentului de organizare și desfășurare a examenului pentru ocuparea posturilor pe perioadă nedeterminată, pentru personalul care a ocupat fără concurs posturi de execuție, pe perioadă determinată, în perioada stării de alertă sau a situațiilor de risc epidemiologic și biologic, în aceeași măsură cu confuzia detașărilor existente în unitate, în necunoștința definiției detașării „a dispune schimbarea temporară a locului de muncă la un alt angajator”, practică inexistentă în totalitate în unitatea noastră.

Reclamata menționează că afirmația gravă a Dr. LL referitoare la legătura între pacienții angajați ai spitalului consultați de el (confidențial) și afecțiunile acestora considerate de el ca fiind provocate de conducere, nu au fost sesizate de către angajați sau constatate de medicina muncii ca având legătură cu felul, locul muncii sau colaborarea la locul de

muncă, fapt constatat și de Raportul nr. 109/07.03.2023. Nu au existat niciodată situații conflictuale cu d-na între conducerea din acea perioadă (manager dr. și director medical dr.), existând doar activități de colaborare profesională. Au existat însă nemulțumiri și reclamații la adresa doamnei din partea conducerii secției de copii, care s-au soldat cu ședințe în vederea reglementării deficiențelor sesizate de aceasta, finalizate cu proces verbal de instruire, fără sancționare sau măsuri discriminatorii, cum afirma Dr. LL.

În privința Dr., partea reclamată susține că este un profil al angajatului care instigă personalul la conflicte și nemulțumiri nefundamentate cu conducerea și șefii ierarhici superiori, cu scopul de a afecta negativ imaginea și a obstructiona rezultatele spitalului. Este angajatul care, deși a deținut funcții de conducere (director medical, șef de secție), niciodată nu a agreat nici o echipa managerială, a adus acuze verbale nefondate tuturor șefilor ierarhici superiori de furt și nerespectarea legii, doar cu scopul de a crea dezechilibre în colectivele de personal și a discredita imaginea conducerii și a spitalului. Atât d-na cât și Dr. beneficiază de cele mai bune condiții și climat la locul de muncă (cabinet medical în care activează singur, număr mare de paturi arondate, posibilitatea de luare a mesei în cabinet, parcare la intrarea în spital, program preferențial de munca de la ora 7), în aceleași condiții de climat și salarizare cu restul angajaților conform legii. Concluzionând, reclamata susține că aspectele sesizate de către petenta nu se circumscriu noțiunii de discriminare, așa cum este aceasta definită prin art. 2 alin. 1 din OG 137/2000.

La dosarul cauzei reclamata depune 6 declarații de martori, angajați ai unității spitalicești, colegi cu petenta (CM, CN, IU, CCS, VB, ACF) din care reies următoarele aspecte: *„din activitatea petentei îmi amintesc că a fost angajata la început pe perioade determinate și ulterior a dat examen și a promovat, pe post de asistent medical generalist la secția de copii din Băile 1 Mai, unde a semnat contractul de munca și activează ca asistentă și în prezent. Menționez că, respectând legea, toți angajații au dat examen pentru a ocupa un post, fiind obligatorie respectarea condițiilor postului și a desfășurării activității la locul pentru care s-a scos la concurs postul. Posturile se scot la concurs în urma referatelor de necesitate din partea conducătorilor de pe locurile de munca (medici șefi, asistenți șefi, șefi birouri). a candidat pe postul de la secția de copii, de bunăvoie și a avut posibilitatea să candideze de-a lungul anilor când au fost scoase posturi de asistenți medicali și la adulți.*

După pensionarea de vârstă a asistentei de dietetică, dar și din cauza frecvențelor divergente ale pe secția de la 1 Mai cu medicul șef, asistentă șefa și colegele ei, am fost de acord, în calitate de director medical împreună cu doamna manager, la insistențele ei, să preia atribuțiile de dietetică, printr-un act adițional semnat cu acordul ei, până la angajarea unui asistent de dietetică. Am fost de acord și ca spitalul să-i plătească un curs de dietetică, asigurând funcționarea în cele mai bune condiții a spitalului și prin acest lucru am încercat să aplanăm conflictele care erau provocate de ea la 1 Mai unde lucra.

În toată această perioadă avea probleme grave personale care îi afectau atât activitatea profesională, cât și starea de sănătate, perioada în care atât eu, cât și doamna manager am încercat să o sprijinim în tot ceea ce face. Tot în această perioadă, pentru rezolvarea problemelor ei financiare, și-a exprimat dorința de demisie, moment în care i s-a oferit posibilitatea de suspendare a contractului pe perioada plecării în străinătate,



conform Codului Muncii. Doamna a acceptat, astfel ca la revenire a avut un loc de munca sigur la care sa se intoarca si pe care il are si in prezent, la secția de copii. Problemele de sanatate pe care le invoca le-a avut si le-a dezvoltat in perioada problemelor personale si a plecării ei in străinătate si nu a avut niciodată vreun conflict cu mine ca director medical sau cu doamna manager, dimpotrivă venea întotdeauna sa ceara sprijin la nevoie. În perioada in care spitalul nostru a devenit spital suport covid, tot personalul de la secția de copii 1 Mai a lucrat la secțiile de COVID, la Băile Felix. După terminarea perioadei de COVID tot personalul s-a intors la 1 Mai, cu excepția, care a ramas fara nici un act adițional sau decizie de delegare de atribuții din partea spitalului, in timp ce la secția de copii postul ei era descoperit. Când am semnalat prin referate împreuna cu asistenta șefa de la secția de copii căreii ii aparține, ca este nevoie de personal pentru îngrijirea copiilor, ne-a transmis ca este nevoie de ea la adulți, netinand cont ca locul ei de munca este la 1 Mai. Menționez ca secția a făcut referate prin care a sesizat conducerea ca este lipsa de personal pe secția de copii. Atunci, după încercările ei de a cere sprijin din partea medicilor de la adulți de a fi menținută la adulți, conducerea i-a răspuns ca avînd in vedere contractul ei de munca si necesitatea pe secție, trebuie sa revină la secția de copii, fara nici o discriminare. Menționez ca au fost scoase la concurs posturi de asistenți medicali generalisti si pe secțiile de adulți, când a fost anunțata sa participe daca dorește sa lucreze definitiv la adulți. Daca tot personalul ar migra după preferințele personale si fara acte administrative si stiinta conducerii (manager, comitet director, șefi secții, asistenți șefi, birou RUNOS), nu ar mai exista disciplina muncii si managementul spitalului ar fi disfuncțional ducând la scăderea calitatii serviciilor spitalului, chiar reducerea veniturilor si autodesfiintarea unor servicii medicale.

Concursurile organizate erau necesare deoarece existau posturi vacante pe fiecare secție, posturi cerute chiar de medicii șefi de secție a fi scoase la concurs, nefiind benefica ocuparea posturilor doar prin mutarea personalului intre secții, ceea ce ar duce la migrarea personalului după bunul plac spre unele secții si blocarea activitatii pe secțiile fara personal. Activitatea medicala este la fel de incarcata si importanta atat la adulți cat si la copii, toate secțiile aparțin spitalului in egala măsură, motiv pentru care nu exista teme al solicitării asistentei de a funcționa la secțiile de adulți, in condițiile in care ea a optat pentru a da concurs la copiii si in condițiile in care nu a fost si nu este discriminata in nici un fel, dimpotrivă a beneficiat de sprijinul si intelegerea permanenta a conducerii si a tuturor colegilor sai.

IV. Motivarea în fapt și drept

20.Cadrul legal aplicabil

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 16 (1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege.

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

Art. 2 (1) „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, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(3) „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 acelui scop sunt adecvate și necesare”.

21. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- **bazată pe un criteriu**
- care atinge un drept.

22. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

23. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

24. Privind dreptul, Colegiul director se raportează la prevederile **O.G. nr. 137/2000**: „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.”

25. Colegiul director al CNCD reține următoarele:

Colegiul director reține că nu există un **criteriu** care să fi stat la baza celor relatate de către petentă.

26. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul

director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

27. 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, Colegiul director analizează dacă, în cazul semnalat de 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

28. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 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. nr. 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.

29. În prezenta speță, petenta susține că este hărțuită la locul de muncă de către conducere și alți angajați.

30. Din relatările și documentele existente la dosarul cauzei, nu reiese un **criteriu** care să fi stat la baza celor menționate în sesizare, de către petentă.

31. Existența unui criteriu de discriminare, așa cum este prevăzută de dispozițiile legale în vigoare în materia nediscriminării, reprezintă o condiție esențială atunci când se pune problema săvârșirii unei fapte de discriminare susceptibilă de a fi sancționată potrivit normelor legale.

32. Prin urmare, din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în prezenta speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul egalității și nici cel al nediscriminării. Prin urmare Colegiul Director decide faptul că, în cazul semnalat de petentă, nu s-a săvârșit nicio faptă de discriminare, potrivit OG.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă criteriu);

2. O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. 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 :

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Data redactării: 24.05.2023
Redactată și motivată: RCV/VNC

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