



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 313 din 28.06.2023

**Dosar nr.:** 986/2021

**Petiția nr.:** 9161/06.12.2021

**Petent:**

**Reclamat:** Ministerul Sănătății

**Obiect:** inacțiune la sesizările repetate ale petentei

#### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei:**

2. **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate:**

Ministerul Sănătății

#### II. Procedura de citare

3. În temeiul art. 20 alin 4 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), Colegiul director, prin intermediul adresei nr. 9161/22.12.2021 și 9682/22.12.2023, a citat părțile.

4. Procedura legal îndeplinită.

#### III. Susținerile părților

##### Susținerile petentei

5. Petenta, angajată a reclamatei, deținând funcția de șef birou în cadrul Biroului evaluare și pregătire profesională, din cadrul Direcției Generale Resurse Umane, Structuri și Politici Salariale, sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama faptul că este discriminată de Ministerul Sănătății care, prin inacțiune față de sesizările repetate ale petentei, „a favorizat circumstanțele ca asupra acesteia, în timpul programului de muncă și în legătură cu raporturile de serviciu, să fie produse o serie de acte de abuz în serviciu culminate în data de 07 decembrie 2020 cu o agresiune fizică gravă”, săvârșite de către șefa sa directă, angajată în funcția Director general. Aceasta susține că angajatorul nu a luat nicio măsură reparatorie.

6. Aceasta susține că, în ultimii doi ani, în pofida tuturor informărilor și sesizărilor adresate conducerii Ministerului Sănătății, privind abuzurile care se produc în cadrul Direcției Generale Resurse Umane, Structuri și Politici Salariale, a fost obiectul unor hârțuiri permanente din partea șefei directe, în încercarea acesteia de a o înlătura din cadrul Direcției Generale Resurse Umane, Structuri și Politici Salariale, a Ministerului Sănătății, prin acțiuni de: împiedicare a exercitării atribuțiilor de serviciu, prezentare deformată a activității petentei, defăimare publică, dezinformări ale superiorilor din cadrul



Ministerului Sănătății, amenințări directe, agresiune verbală, agresiune fizică. În urma acestor acțiuni, relația profesională dintre petentă și șefa sa s-a „deteriorat în mod constant, în final ajungând la a fi complet inefficientă”, iar petenta susține că fost atacată cu furie și strânsă de gât, într-un acces de nervi al șefei sale, în sediul Bodești al Ministerului Sănătății.

7. În continuarea sesizării, petenta detaliază circumstanțele agresiunii, a situației conflictuale și contextul relației tensionate, în esență ca fiind din cauza pierderii statutului de Director general a persoanei care a agresat-o pe petentă, aceasta fiind direct interesată să-și recâștige funcția anterioară. Pentru îndeplinirea acestui scop, petenta susține că reclamata ar fi recurs la diferite metode prin care a încetinit cât a putut desfășurarea anumitor activități din cadrul direcției, pentru a nu fi îndeplinite la timp activitățile din cadrul biroului acesteia, petenta fiind împiedicată să-și desfășoare atribuțiile și să efectueze în mod corect activitățile.

8. Petenta reclamă faptul că Ministerul Sănătății a adoptat o poziție indiferentă, tolerantă în fața manifestărilor șefei sale deși aceasta a sesizat conducerea Ministerului Sănătății asupra celor întâmplate, în aceeași seară, printr-un e-mail iar, ulterior, a revenit cu solicitări suplimentare atât pentru cabinetul Ministrului Sănătății, al Secretarului general al Ministerului Sănătății, cât și pentru Comisia de disciplină a ministerului, la care a atașat ca dovezi: copii ale buletinelor de investigații efectuate de echipajul de ambulanță, solicitat prin apel 112 și procesul verbal al echipajului de poliție aparținând de Secția 9 Poliție sosit la fața locului precum și biletul de externare din spital.

9. Petenta mai menționează faptul că certificatul medico-legal atestă că șefa sa „a strâns-o bine de gât” cu ambele mâini, întrucât după patru ore de la incident încă prezenta urme vizibile pe toate părțile gâtului.

10. Având în vedere faptul că în ciuda tuturor demersurilor făcute și documentelor relevante atașate plângerilor, la aproape un an de la respectivul incident în cadrul programului de muncă, angajatorul nu a luat nicio măsură, aceasta consideră că angajatorul prin atitudinea de nepăsare față de cele semnalate a discriminat-o.

### **Suștinerea reclamatei**

11. Prin notele scrise depuse, reclamatul susține că, în fapt, petenta reclamă o presupusă faptă de discriminare din partea angajatorului Ministerul Sănătății, prin neluarea măsurilor de sancționare a șefei serviciului în care aceasta își desfășoară activitatea, pentru fapte ce pot constitui abatere disciplinară, cu condiția dovedirii. Astfel, ministerul reclamat precizează că șefa aceluși serviciu nu mai are raporturi de serviciu cu Ministerul Sănătății.

12. Față de presupusa faptă discriminatorie constând în neluarea unor măsuri de sancționare disciplinară ministerul reclamat menționează următoarele.

13. Presupusa faptă a fost sesizată în data de 17.12.2020, prin sesizarea nr. 1/18242/17.12.2020.

14. În Monitorul Oficial nr. 1189/07.12.2020 a fost publicată Decizia Curții Constituționale nr. 737/08.10.2020 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 79 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici prin care Curtea a admis excepția de neconstituționalitate într-o serie de cauze rămase definitive.

15. Prevederile legale au fost puse în acord cu Decizia Curții Constituționale prin

introducerea în Codul administrativ a Anexei nr. 7 - Norme privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, precum și componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura disciplinară, Anexa nr. 7 la Codul administrativ a fost introdusă prin Legea nr. 153/2021 de la data de 11.06.2021.

16. De la publicarea Deciziei Curții Constituționale nr. 737/2020 în Monitorul Oficial, respectiv data de 07.12.2020, au devenit aplicabile prevederile art. 31 alin. 3 din Legea nr. 47/1992 potrivit căroră „dispozițiile din legile și ordonanțele în vigoare constatate ca fiind neconstituționale își încetează efectele juridice la 45 de zile de la publicarea deciziei Curții Constituționale, dacă, în acest interval, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pune de acord prevederile neconstituționale cu dispozițiile Constituției. Pe durata acestui termen, dispozițiile constatate ca fiind neconstituționale sunt suspendate de drept.”

17. Astfel, prevederile din Statutul funcționarilor publici care constituiau temei legal pentru adoptarea HG nr. 1344/2008 au fost suspendate în data de 07.12.2020, înainte de sesizarea formulată de petentă cu privire la presupusa abatere disciplinară a șefei acesteia de serviciu, respectiv în data de 17.12.2020,

18. Temeiurile legale privind constituirea comisiilor de disciplină au fost suspendate de drept la momentul publicării Deciziei Curții Constituționale iar, după trecerea celor 45 de zile prevăzute la art. 31 alin. 3 din Legea nr. 47/1992, depozitiile din Statutul funcționarilor publici constatate neconstituționale și-au încetat efectele juridice.

19. Astfel, din data de 07.12.2020 comisiile de disciplină nu au mai avut temei legal de constituire, iar după 45 de zile, în condițiile în care Parlamentul și Guvernul nu au pus de acord prevederile constatate neconstituționale cu Decizia nr. 737/2020, au încetat și efectele juridice ale prevederilor legale privind constituirea și funcționarea acestora.

20. Pentru aceste motive, Ministerul Sănătății susține că, după data de 07.12.2020, nu avea posibilitatea legală de a efectua cercetarea disciplinară prealabilă și nici de a dispune măsuri disciplinare împotriva unui funcționar public.

21. Referitor la acuzația săvârșirii unei fapte de discriminare îndreptate către petentă, îmbrăcând forma unei discriminări directe sau indirecte, Ministerul reclamat subliniază faptul că nu sunt întrunite elementele unei fapte de discriminare, neexistând un criteriu de discriminare și, implicit, o legătură de cauzalitate între acest criteriu și presupusa faptă.

22. Totodată, prin notele scrise înregistrate cu nr. 2737/1404.2023, se aduc clarificări privind imposibilitatea cercetării disciplinare solicitată de petentă.

23. Cercetarea disciplinară a conflictului dintre părți nu a putut fi îndeplinită, reclamatul indicând că acest aspect a fost conform interpretării prevederilor art. 492 alin. (8) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare: „sanctiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data sesizării comisiei de disciplină, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare.”

24. Astfel, în urma analizei documentelor aferente dosarului respectiv, ținând cont de faptul că sesizarea a fost depusă ulterior publicării Deciziei CCR nr. 737/08.10.2020 (referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 79 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1189 din data de 7 decembrie 2020), termenul de 6 luni prevăzut la art. 492 alin. (8) din O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, fiind împlinit la data de 17.05.2021, precum și de faptul că următoarea Comisie de disciplină a fost constituită

la data de 07.09.2021 conform Ordinului ministrului sănătății nr. 1776/2021. Comisia de disciplină a constatat faptul că nu se mai poate derula procedura de cercetare administrativă.

#### **IV. Motivele de fapt și de drept** **Cadrul legal aplicabil**

25. 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 alin. (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.*

**Art. 2 alin (4)** *Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale*

##### **Analiza în prezenta cauză**

26. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 și alin 4 din O.G. 137/2000.

27. Astfel, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură inacțiunea ministerului reclamat, de a dispune începerea cercetării disciplinare privind incidentul petrecut în cadrul programului de lucru, între două angajate, reprezintă discriminare.

28. 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 pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

29. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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.

30. 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 trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv 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.

31. În analiza descrisă mai sus, Colegiul director reține că petenta nu a indicat un criteriu de discriminare, așa cum prevede O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată.

32. Pe de altă parte, coroborând cu art. 2 alin 4, „*Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.*”

33. În aceeași măsură, se va analiza dacă comportamentul reclamat ca fiind pasiv cu efecte discriminatorii asupra petentei este nejustificat.

34. În speța de față, Colegiul director, analizând documentele depuse la dosar, a constatat că inacțiunea reclamatei de a cerceta disciplinar incidentul de violență reclamat de petentă a fost generat de un vid legislativ (normele care prevedeau cercetările disciplinare au fost suspendate de Decizia Curții Constituționale nr. 737/08.10.2020). Astfel, înainte de sesizarea petentei a fost publicată Decizia Curții Constituționale nr. 737/08.10.2020 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 79 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici prin care Curtea a admis excepția de neconstituționalitate într-o serie de cauze rămase definitive față de modalitatea de cercetare și constituire a comisiilor de disciplină.

35. Până la constituirea următoarei Comisii de discipline, prin Ordin de Ministru, la 07.09.2021, a trecut mai mult de 6 luni de la incident (07.12.2020), fapta nemaiputând fi cercetată conform prevederilor art. 492 alin. (8) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare: „sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data sesizării comisiei de disciplină, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare.”

36. Astfel, Colegiul director, reține în virtutea inversării sarcinii probei, că partea reclamată având obligația de a prezenta justificări obiective pe baza cărora să motiveze lipsa acțiunii, a arătat că nu a putut demara procedura cercetării disciplinare, în primă etapă pentru că prevederile referitoare la constituirea cercetărilor disciplinare erau suspendate iar, ulterior, în etapa a doua, pentru că în interpretarea prevederilor legale de partea reclamată, a trecut o perioadă mai mare de 6 luni de la incident (07.12.2020), fapta nemaiputând fi cercetată conform prevederilor art. 492 alin. (8) din O.U.G. nr.

57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare: „sanctiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data sesizării comisiei de disciplină, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare.”

37. Astfel, din analiza fondului, Colegiul director constată că fapta reclamată ca fiind discriminatorie, respectiv nedemararea procedurii de cercetare disciplinară, devine o problemă de interpretare și de aplicare a legii, pentru care competente sunt instanțele de judecată (contencios administrativ).

38. Din aceste considerente, Colegiul director constată că nu sunt incidente prevederile O.G. 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. Faptele sesizate nu intră sub incidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.
2. O copie se va transmite 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 ședința de deliberări:**

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**

**BABUȘ Radu - Membru**

**BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru**

**GRAMA Horia – Membru**

**MOȚA Maria – Membru**

**OLTEANU Cătălina – Membru**

**RAIU Cătălin Valentin – Membru**

**SĂVULESCU Radu – Cosmin – Membru**

**Redactată și motivată: HG/AB**  
**Data redactării: 07.07.2023**

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.

