



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 26 din 17.01.2024

Dosar nr: 148/2021

Petiția nr: 1597/02.03.2021

Petentă:

Reclamați: Spitalul Județean de Urgență "Dr. Constantin Opreș", Baia Mare (Reclamat 1), (Reclamat 2), (Reclamat 3)

Obiect: petenta reclamă hărțuire la locul de muncă prin obligarea la efectuarea de gărzi suplimentare și respingerea cererilor de concediu de odihnă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

1. Spitalul Județean de Urgență "Dr. Constantin Opreș", Baia Mare cu sediul în Mun. Baia Mare, Str. George Coșbuc nr. 31, Jud. Maramureș

2.

3.

II. Procedura de citare a părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 1597/18.11.2021 a fost citată petenta iar prin adresele nr. 8730/18.11.2021 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului Sars-Cov2, au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 217-225 la dosar).

6. Totodată, s-a dispus efectuarea unei investigații, Raportul de investigații nr.22/2021 fiind întocmit și depus la dosar la data de 11.08.2021 (filele 207-216 la dosar).

7. Reclamata 1 a comunicat un punct de vedere la dosar, însoțit de înscrisuri și a comunicat acordul său privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 229-238 la dosar).

8. Petenta a depus completări la petiție la data de 21.11.2021 și a comunicat acordul său privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 239-243 la dosar).



9. Reclamata 3 a comunicat un punct de vedere la dosar, însoțit de înscrisuri (filele 244-303 la dosar).
10. Punctele de vedere și înscrisurile depuse la dosar de părțile reclamate au fost comunicate petentei prin adresa nr. 7917/13.10.2023, acordându-se acesteia un termen pentru depunerea de concluzii scrise (fila 304 la dosar).
11. S-a comunicat părților reclamate completarea la petiție transmise de petentă la dosar, prin adresa nr. 7917/13.10.2023, acordându-se acestora un termen pentru transmiterea de concluzii scrise (filele 305-307 la dosar).
12. Reclamata 3 a transmis note scrise la dosar, la data de 27.10.2023 (fila 309 la dosar).
13. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

14. Petenta sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare asupra sa, apreciind că este hărțuită la locul de muncă, arătând următoarele:
15. Petenta reclamă o conduită abuzivă la adresa sa din partea managerului spitalului și a medicului șef de secție ATI de la Spitalul Județean de Urgență Dr. Constantin Opriș Baia Mare, unde aceasta își desfășoară activitatea.
16. Petenta arată că este angajată a spitalului de peste 20 ani, perioadă în care a efectuat și câte 8-9 gărzi pe lună peste norma de bază, însă din cauza problemelor de sănătate acumulate, conducerea de atunci a spitalului a aprobat, la data de 19.10.2016, solicitarea petentei de a semna contractul individual de muncă cu timp parțial pentru activitate prestată în linie de gardă, în limita celor 20 de ore de gardă obligatorii, raportat la faptul că starea de sănătate nu îi permite acesteia să își asume muncă suplimentară.
17. Astfel, până în luna august 2020, petenta a efectuat câte două gărzi lunar în loc de limita celor 20 de ore de gardă obligatorii, când pe fondul semnalării unor disfuncționalități în activitatea șefei secției ATI, aceasta a început să aibă o atitudine ostilă împotriva petentei, în același sens manifestându-se și managerul interimar al unității sanitare.
18. Se arată că au fost sunați medicii curanți ai petentei, precum și soțul medicului de familie, pentru a nu i se acorda petentei concedii medicale și implicit tratament medical, s-a refuzat înregistrarea și aprobarea unei cereri de concediu în tratament medical, fapte pentru care petenta a formulat o plângere către Consiliul de administrație al spitalului și către Consiliul Județean Maramureș.
19. Urmare a formulării acestei plângeri, ca noi represalii la adresa petentei, s-a modificat tabelul cu programarea serviciului de gardă pe luna septembrie 2020 și, de la un serviciu de gardă în prima variantă, s-a ajuns la 4 servicii de gardă, în variantele ulterioare. Petenta a formulat o plângere și împotriva tabelului cu programarea gărzilor pe luna septembrie 2020, solicitând modificarea acestuia în ceea ce privește programarea ei cu un număr de 4 gărzi pe luna respectivă, cu luarea în considerare a fișei de aptitudine emisă de către medicul de medicină a muncii cu avizul „apt condiționat” și recomandările: ture de noapte în limita minimă a plafonului; respectarea tratamentului și control gastroenterologie periodic; purtarea echipamentului individual și evitarea expunerii la Sars-Cov2.
20. Petenta arată că, neprimind un răspuns adecvat la plângerile sale, aceasta a formulat la Tribunalul Maramureș o cerere de anulare în parte a dispoziției angajatorului cuprinsă în tabelul cu programarea gărzilor pe luna septembrie 2020, pentru trei din cele patru servicii de gardă programate și menținerea doar a unei gărzi în luna septembrie 2020. După

Înregistrarea acțiunii, aceasta a fost programată cu efectuarea a două servicii de gardă lunar și, raportat la acest aspect și la faptul că primul termen în dosarul nr. 1589/100/2020 aflat pe rolul Tribunalului Maramureș a fost stabilit la data de 15.01.2021, când acțiunea care viza tabelul gărzilor pe luna septembrie 2020 era deja fără obiect, petenta a renunțat la judecată.

21. În continuarea expunerii, petenta precizează faptul că și în prezent efectuează peste 35 de ore de gardă lunar, în loc de 20 conform deciziei din 2016 și a actului adițional la contractul individual de muncă semnat în baza acesteia. Petenta apreciază că în această perioadă au continuat acțiunile de hărțuire la adresa ei prin neacordarea sporului stabilit la nivelul secției ATI conform HG nr. 1035/2020, considerând că acordarea sporului menționat doar pentru o parte din personalul secției este discriminatorie, riscul epidemiologic vizând întreg personalul secției, nu doar o parte din acesta.

22. De asemenea, petenta apreciază că în categoria actelor de hărțuire la locul de muncă se înscrie și refuzul de a i se acorda câteva zile de concediu de odihnă din cele 12 zile de concediu neefectuat pe anul anterior, arătând că șefa secției a refuzat primirea cererii, folosind un limbaj inadecvat la adresa petentei. Ulterior petentei i s-a comunicat cererea cu rezoluția de respingere, motivația fiind că nu a fost programată și că personalul este insuficient, petenta considerând că politica de personal nu poate constitui o justificare pentru încălcarea dreptului la concediu al angajaților.

23. Totodată, petenta arată că nu a primit niciodată, în ultimii ani, vouchere de vacanță, în condițiile în care angajați ai spitalului au beneficiat de aceste vouchere, faptă ce, în opinia petentei, constituie o discriminare a acesteia.

24. În concluzie, petenta apreciază că faptele descrise constituie fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă în sensul art. 2, alin. 5¹ - 5³ din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, actele de hărțuire generând un stres continuu la locul de muncă, care îi agravează starea de sănătate.

25. Se solicită admiterea petiției astfel cum a fost formulată. De asemenea, petenta solicită a se lua de urgență măsurile legale pentru încetarea conduitei ostile la adresa ei din partea șefului de secție și a conducerii spitalului, înlăturarea consecințelor actelor de discriminare și hărțuire la locul de muncă, precum și antrenarea răspunderii persoanelor vinovate.

26. În susținerea celor menționate în petiție, petenta a depus la dosar următoarele înscrisuri: procesul verbal încheiat de conducerea spitalului și Sindicatele Sanitas, SIM, Solidaritatea Sanitară și TESA, întocmit la data de 20.12.2020, corespondența cu angajatorul, alte înscrisuri (filele 4-8 la dosar).

27. În completarea la petiție/notele scrise, petenta reiterează cele menționate anterior în petiție și face următoarele precizări:

28. În ceea ce privește Raportul de investigație, petenta apreciază că echipa de investigație nu a studiat aspectele semnalate și nici actele depuse la dosar și se încearcă inducerea în eroare și ascunderea adevărului sau echipa nu este obiectivă.

29. Petenta consideră că declarația colegilor din care rezultă că aceștia sunt obligați să preia și munca ei și că sunt amenințați cu plângere la instituțiile statului și la tribunal este absurdă, iar semnarea de către colegi a acestei declarații confirmă atmosfera și faptul că petenta este hărțuită la locul de muncă. Afirmările colegilor medici cu privire la boala petentei sunt neavenite în condițiile în care aceștia nu au acces la dosarul ei medical.

30. Referitor la faptul că au fost sunați medicii curanți ai petentei, aceasta consideră că, și în cazul în care pacientul este chiar un medic, confidențialitatea dintre pacient și medic este aceeași, fapta unui manager care sună medicii curanți și intervine în actul medical dintre

medic și pacient și solicită neacordarea de asistență medicală, tratament și concediu medical mai ales în cazul unui bolnav cronic putând fi pedepsită de codul penal.

31. Referitor la programul de lucru, se arată că decizia angajatorului de a nu respecta programul de lucru este abuzivă fiind emisă cu încălcarea prevederilor legale stipulate în Legea nr. 53/2003, a Legii nr. 95/2006 și cu încălcarea Regulamentului intern al spitalului, fără să se țină seama de starea de sănătate a petentei, a prescripțiilor medicilor curanți și a medicului de medicina muncii.

32. Referitor la concediile de odihnă, petenta precizează că neacordarea lor invocându-se „asigurarea continuității activității” demonstrează doar slabe competențe manageriale ale conducerii unității. Angajatul nu poate fi forțat la muncă suplimentară fără acordul său motivându-se lipsa de personal care este atributul angajatorului, fiind obligația acestuia de a asigura continuitatea cu personal suficient, justificarea că trebuie asigurată continuitatea actului medical nefiind pertinentă.

33. Petenta arată, că în mod repetat, i s-a refuzat dreptul de a beneficia de concediul de odihnă, aceasta fiind nevoită să facă mereu mai multe cereri de concediu pentru ca în final să se aprobe una, de cele mai multe ori cu altă perioadă decât cea solicitată, chiar și în perioadele când era planificată în concediu, în timp ce altor colegi li se aprobau chiar în aceeași zi, concediile solicitate. Petenta a fost nevoită să facă trei cereri de concediu de odihnă atunci când a fost trimisă la Comisia de disciplină, apreciind că sancțiunea a fost ilegală deoarece a fost semnată de alte persoane decât cele desemnate să facă parte din comisie. Membrii comisiei nu au fost instiințați și nu au primit din partea unității întâmpinarea petentei și nici cererea de compensare a zilei de 27.05.2021 cu una din zilele de concediu rămase de efectuat la acea dată, sens în care managerul interimar al unității și membrii comisiei care au luat această decizie se fac vinovați de abuz în serviciu.

34. Referitor la concediile medicale, petenta precizează că refuzul de a i se acorda concediu medical este hărțuire și discriminare deoarece aceste concedii medicale sunt un drept al angajatului. Hărțuirea a fost realizată și prin convocarea abuzivă la Comisia de disciplină, aceasta reprezentând o dovadă de rea voință din partea șefului ATI și a conducerii spitalului.

35. În accețiunea petentei, prin conduita abuzivă și ilegalitățile șefului de secție și ale directorului medical, aceasta a fost supusă la hărțuire la locul de muncă printr-o serie de acțiuni prin care i-au fost încălcate drepturile de angajat respectiv: dreptul angajatului de a lucra o singura normă, dreptul de a fi indemnizat cu sporul convenit activității în secția ATI, dreptul la concediu de odihnă și timpul de repaus, dreptul la concediu medical. Deoarece s-a lovit de refuzuri, petenta a formulat inițial plângeri ierarhic dar, deoarece aceste plângeri nu au avut soluționare, petenta s-a adresat cu reclamații și altor instituții ale statului.

36. Referitor la drepturile salariale, petenta precizează faptul că nu și-a primit drepturile salariale pentru cele trei luni la care a făcut referire anterior, aceasta fiind discriminată în acordarea sporului convenit, fiind solicitat doar sporul de secție acordat tuturor angajaților, în confuzia creată de conducerea unității între sporul de secție și sporul covid, petenta rămânând cu drepturile salariale convenite diminuate pentru cele trei luni, ceea ce reprezintă o discriminare.

37. Referitor la voucherele de vacanță, petenta consideră că este discriminată deoarece ea nu a primit aceste vouchere în comparație cu unii angajați ai unității spitalicești, motivarea că au primit doar angajații cu venituri mici confirmând această discriminare deoarece retribuiția angajaților se face în raport cu calificarea profesională și cu munca prestată.

38. Petenta nu a mai depus la dosar alte înscrisuri.

Susținerile părților reclamate

Susținerile Reclamatei 1

39. Partea reclamată a depus la dosar, la data de 15.12.2021, un punct de vedere în care arată următoarele:

40. Pe cale de excepție, raportat la sesizarea supusă soluționării, reclamata invocă:

41. Excepția lipsei de interes, considerând că sub aspectul procedural reglementat de OG nr. 137/2000 coroborat cu prevederile art. 32 alin (1) Cod proc. civilă, plângerea, astfel cum a fost formulată, este lipsită de interes deoarece medicul nu mai ocupă funcția de șef al secției ATI ca urmare a pensionării iar, începând cu data de 08.03.2021, a încetat exercitarea funcției de manager interimar al spitalului.

42. Excepția tardivității cu privire la reclamarea neacordării voucherelor de vacanță, fiind îndeplinite condițiile tardivității sesizării depuse potrivit art. 20 alin (1) din OG nr. 137/2000. Având în vedere că voucherele de vacanță au fost acordate o singură dată, în anul 2018, doar personalului cu venituri mai mici, se constată că sesizarea nu îndeplinește condițiile legale prezentate mai sus, fiind formulată în afara termenului reglementat și se impune, sub acest aspect, respingerea ei ca tardivă.

43. Excepția inadmisibilității plângerii referitor la reclamarea neacordării sporului prevăzut de HG nr.1035/2020, petenta fiind repartizată în sectorul non-Covid, fiind protejată pentru evitarea expunerii la cazuri suspecte Covid19 conform recomandărilor din fișa de aptitudine. Ținând cont de starea de fapt, drepturile salariale nu puteau fi invocate atâta timp cât angajata nu a îndeplinit condițiile prevăzute de lege în acest sens.

44. Reclamata precizează că în cadrul relațiilor de muncă desfășurate la nivelul spitalului funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații iar prin Regulamentul intern este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de orice salariat al unității.

45. În fapt, în ceea ce privește acuzația adusă, reclamata apreciază că aceasta este nefondată, întrucât autoarea plângerii nu dovedește existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, așa cum cere al. 6 al art. 20 din OG nr. 137/2000.

46. În concret, s-a reținut că drepturile reclamate de angajată ca fiind încălcate sunt: dreptul de a presta activitate în linia de gardă în limita a 20 de ore/lună, dreptul la concediu medical și accesul la tratament, dreptul de a beneficia de sporul prevăzut de HG nr. 1035/2020, dreptul la concediul de odihnă anual și restant și dreptul de a beneficia de vouchere de vacanță.

47. Sub aspectul efectuării activității de gardă în limita a 20 de ore/lună se arată că potrivit fișei de aptitudine eliberată de medicul de medicina muncii la data de 27.07.2020, cu ocazia efectuării controlului medical periodic, recomandarea acestuia este "*ture de noapte în limita minimă a graficului*" și în conținutul documentului menționat nu se face vorbire despre limitarea programului de gărzi la 20 de ore lunar. Pe de altă parte, conform art. 22 din Ordinul MS nr. 870/2004, "*asigurarea continuității asistentei medicale este obligatorie pentru unitățile sanitare publice din sectorul sanitar și se asigură prin serviciul de gardă*".

Din evidența pontajelor depuse de Secția ATI reiese că s-au făcut eforturi tocmai pentru ca reclamantei să îi fie protejată starea de sănătate. Astfel, se constată că în perioada 01 ianuarie 2020 - 31 mai 2021 aceasta a efectuat câte o gardă de 24 ore lunar, cu excepția lunilor septembrie și octombrie 2020, respectiv ianuarie - aprilie 2021, cu două gărzi a câte 18 ore și noiembrie 2020 cu o gardă de 18 ore și una de 6 ore. Prin comparație cu aceasta,

se poate constata că restul angajaților au efectuat câte 7-8 gărzi lunar, cumulând un număr de 138-144 ore. După cum se poate constata din aceleași pontaje, medicii care au fost bolnavi Covid în cursul lunii noiembrie 2020, în luna decembrie 2020 au efectuat 84, 168 și 147 ore de activitate în gardă. Rezultă de aici că medicii secției ATI au beneficiat de egalitate de tratament în ceea ce privește organizarea liniei de gardă și că nu a avut loc o încălcare a drepturilor salariale, sub acest aspect, cu atât mai mult cu cât normele imperative ale OMS nr. 870/2004 obligă la asigurarea continuității asistenței medicale în unitățile sanitare publice.

48. Cu referire la dreptul la concediu medical și accesul la tratament, din pontajele aferente perioadei 01 ianuarie 2020 - 31 mai 2021 se reține faptul că reclamanta a beneficiat de concediu medical în cursul anului 2020: 7 zile în luna februarie, 12 zile în martie, 2 zile în luna mai, 11 zile în iunie, 10 zile în iulie, o zi în noiembrie, 9 zile în decembrie, iar în cursul anului 2021: 18 zile în luna martie și 2 zile în mai, aceasta dovedind că salariața, ori de câte ori a necesitat, a solicitat și a obținut certificatul de concediu medical, acordându-i-se indemnizația cuvenită.

49. În ceea ce privește apelarea telefonică a medicilor curanți ori a soțului medicului de familie, de către cele două persoane incriminate, reclamata apreciază că nu este în măsură să exprime punctul de vedere cu privire la acest aspect. Nu au fost prezentate elemente de fapt și nu pot fi înțelese referirile la neacordarea tratamentului medical de către medicii precizați mai sus.

50. În ce privește dreptul de a beneficia de concediul de odihnă anual și restant, conform programării pentru anul 2020 aprobată de conducerea instituției, se arată că petenta era programată în lunile martie, august și octombrie. Se constată, însă, că aceasta a beneficiat de concedii și în alte perioade decât cele aprobate inițial, respectiv: 7 zile în luna iunie, 3 zile în luna iulie, 3 zile în luna noiembrie. Aceeași situație se poate observa și în anul 2021, când, conform programării anuale, trebuia să beneficieze de concediu de odihnă în lunile martie, mai, iunie, august, octombrie, dar a solicitat și a obținut aprobare pentru 8 zile în luna ianuarie, 6 zile în luna februarie și o zi în luna mai.

51. Se arată că prin adresa din data de 11.03.2021 s-a comunicat șefilor de compartimente că se aprobă efectuarea concediului legal de odihnă restant din anul 2020 până la sfârșitul anului 2021, în baza unei programări, cu condiția asigurării continuității activității, fără a solicita personal suplimentar pentru înlocuire, activitatea urmând a fi acoperită cu personalul existent, fără a diminua volumul și calitatea serviciilor medicale și sub rezerva rechemării în caz de necesitate. Din analiza evidențelor cu numărul de zile de concediu de odihnă restant, se poate constata că la nivelul Secției ATI doar doi medici înregistrează 0 zile, restul înregistrând între 10 și 46 de zile, petenta având 25 zile restante.

După cum se poate constata, angajata a beneficiat de zile de concediu în număr mai mare decât alți colegi și în perioade în care restul personalului nu a beneficiat de nicio zi de concediu, ca de exemplu: luna iunie 2020, petenta a avut 7 zile de concediu de odihnă și 0 zile ceilalți medici, luna august 2020, petenta a avut 10 zile iar o colegă doar 5 zile, luna octombrie 2020, petenta a beneficiat de 5 zile și o colegă a avut 10 zile, iar în lunile noiembrie 2020, ianuarie 2021 și februarie 2021, petenta este singura beneficiară de concediu de odihnă.

52. Cu privire la invocarea de către petentă a epuizării fizice și psihice, se arată că, potrivit fișei de aptitudine pe care angajata nu a înțeles să o conteste în termenul legal, aceasta este aptă condiționat. Acesta este singurul document cu valoare probantă cu privire la aptitudinea sau inaptitudinea fizică sau psihică a salariaței în legătură cu locul de muncă ocupat. Din

consemnările făcute, conform fișei de expunere la riscuri profesionale și ținând cont de condițiile de lucru, coroborat cu starea de sănătate în muncă, nu reiese că aceasta ar suferi de epuizare fizică și psihică.

53. În concluzie, partea reclamată apreciază că nu a avut loc nicio încălcare a egalității de tratament sau discriminare, așa cum a fost menționat de petentă, față de motivele expuse și raportat la prevederile legale în materie, reclamata considerând că faptele ce au fost prezentate ca discriminare și hărțuire morală la locul de muncă nu există, salariața beneficiind de toate drepturile cuvenite.

54. Se solicită respingerea plângerii formulată în cauză ca neîntemeiată, respectiv lipsită de obiect.

55. În susținerea celor menționate în punctul de vedere, reclamata a depus la dosar și înscrisurile doveditoare la care s-a făcut referire mai sus, respectiv: decizii, dispoziții, tabele privind programarea concediilor de odihnă, corespondență internă (filele 229-238 la dosar).

Susținerile Reclamatei 3

56. Partea reclamată a depus la dosar, la data de 13.12.2021, un punct de vedere în care menționează următoarele:

57. Referitor la convocările petentei la Comisia de disciplină se arată că, prin adresele din data de 28.05.2021 și 09.07.2021 s-a adus la cunoștința conducerii faptul că angajata nu s-a prezentat la locul de muncă în data de 27.05.2021 și, respectiv 09.07.2021, date pentru care nu avea cerere de concediu aprobată.

58. Conform prevederilor Regulamentului intern al spitalului, angajatul beneficiază de concediu de odihnă în baza cererii scrise și aprobate, lipsa aprobării reprezentând absență nemotivată care se sancționează disciplinar iar, în vederea asigurării disciplinei muncii, angajatul este obligat să cunoască și să se conformeze programului de lucru de la locul de muncă, precum și să obțină în prealabil aprobarea șefului ierarhic pentru orice derogare de la programul obișnuit de lucru sau de gardă.

59. Ca urmare a sesizării managerul a solicitat întrunirea Comisiei de disciplină constituită la nivelul unității, iar după finalizarea procedurii cercetării disciplinare prealabile comisia întocmește un proces-verbal care conține propunerea privind aplicarea/neaplicarea sancțiunii disciplinare. Decizia de aplicare a unei sancțiuni disciplinare este semnată de către managerul spitalului și poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termenul legal.

60. Reclamatul apreciază că, prin aplicarea procedurii de cercetare disciplinară prealabilă nu s-a adus atingere principiului tratamentului egal consacrat în OUG nr. 137/2000, art. 20, alin 6. și nu subzistă niciun criteriu de discriminare cu raportare la salariați aflați în situații similare.

61. Referitor la cererea pentru concediul de odihnă din luna august, reclamatul arată că aceasta a fost aprobată de către medicul șef de secție pentru perioada 23.08.-05.09.2021 iar potrivit Regulamentului intern cererile de concediu se aprobă de către șeful ierarhic, în funcție de programările colective sau individuale și cu asigurarea activității corespunzătoare a secției. Din programarea de concedii aferentă anului 2021 se poate observa că petenta nu era singurul medic programat în luna august, în total fiind trei medici programați pentru efectuarea concediilor de odihnă.

62. În ceea ce privește aspectele invocate de petentă, reclamatul confirmă faptul că își menține punctul de vedere formulat și consemnat în Raportul de investigație nr.

22/08.06.2021 și, de asemenea, subliniază faptul că, așa cum este reglementat și în Regulamentul intern, în cadrul relațiilor de muncă desfășurate la nivelul spitalului funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

63. În concluzie, reclamatul solicită respingerea sesizării ca neîntemeiată.

64. În concluziile scrise comunicate la dosar, reclamatul confirmă faptul că a luat cunoștință despre raportul de investigație și menționează ca aspect primordial faptul că acuzațiile formulate de petentă se referă la perioada pandemiei Covid, a riscului epidemiologic și a unei presiuni extrem de mari asupra unității spitalicești, activitatea personalului medical și a angajaților spitalului fiind concentrată în această perioadă asupra problemelor medicale și organizatorice, de asigurare a personalului medical și de îngrijiri medicale necesare pacienților.

65. Referitor la acuzațiile petentei, reclamatul precizează faptul că acordarea concediului medical de către orice medic curant este o decizie medicală, care nu poate fi influențată, chiar dacă petenta susține contrariul. Se arată că drepturile salariale și voucherele de vacanță au fost acordate cu respectarea legislației în vigoare. Reclamatul apreciază că acuzațiile petentei privind nerespectarea programului de lucru și a celor privind hărțuirea și discriminarea nu pot fi reținute.

66. În susținerea celor menționate în petiție, reclamatul a depus la dosar următoarele înscrisuri: contestații, cereri, notificări, cerere de chemare în judecată a petentei, tabele cu echipele de gardă, corespondența cu ITM Maramureș, solicitări și plângeri ale petentei, reclamații ale petentei adresate altor instituții, corespondența cu petenta, proces verbal al Comisiei de disciplină, certificate de concediu medical (filele 244-303 la dosar).

Raportul de investigație

67. În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele implicate și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele aspecte, concluzionate în Raportul de investigație întocmit la data de 11.08.2021 (filele 9-216 la dosar):

În ceea ce privește voucherele de vacanță, niciun medic nu a primit un astfel de beneficiu ci doar personalul cu venituri mici (ex. infirmiere, îngrijitoare, brancardieri); din cauza fondurilor insuficiente, ultimul an în care s-au acordat vouchere de vacanță a fost 2018;

În ceea ce privește sporul prevăzut de HG nr. 1035/2020, acesta s-a acordat inițial doar personalului sanitar implicat direct în transportul, echiparea, evaluarea, diagnosticarea și tratamentul pacienților diagnosticați cu Covid19. Petenta nu a făcut parte din categoria acestui personal, având recomandare medicală de a nu fi expusă la Sars-CoV-2, ulterior, sporul s-a acordat întregului personal ATI.

În ceea ce privește concediul de odihnă în perioada 2020-2021, cu excepția a doi colegi, petenta a beneficiat de cele mai multe zile de concediu de odihnă dintre medicii ATI.

Nu s-a putut dovedi faptul că medicii curanți ai petentei au fost sunați și amenințați de reprezentanți ai spitalului, în vederea neacordării tratamentului și a certificatelor medicale.

În ceea ce privește repartizarea gărzilor, în intervalul ianuarie 2020-mai 2021, petenta a avut cele mai puține gărzi programate și efectuate; din cauza personalului insuficient dublat de îmbolnăvirea cu Sars-CoV-2 a unor medici, s-a ajuns în situația în care petentei i s-au repartizat în luna septembrie 2020, patru servicii de gardă, din care a efectuat doar una.

Personalul medical din cadrul secției ATI, și nu numai, sunt nemulțumiți de comportamentul petentei la locul de muncă, mulți dintre aceștia refuzând să mai lucreze cu ea. Aspectele sesizate nu se confirmă.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil

Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Art. 2

„(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență 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.”

- legislație specială, legislație internațională etc.

Art. 5

„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.”

Principiile de analiză

Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;
- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „criteriului protejat”.
- Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:



- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

În analiza excepțiilor invocate:

68. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepțiile și solicitările invocate de părțile reclamate din dosar, respectiv:

- Excepția lipsei de interes pe motiv că, urmare a pensionării, medicul nu mai ocupă funcția de șef al secției ATI și funcția de manager interimar al spitalului a încetat la data de 08.03.2021.
- Excepția tardivității cu privire la reclamarea neacordării voucherelor de vacanță, având în vedere că acestea au fost acordate în anul 2018, sesizarea fiind formulată în afara termenului reglementat.
- Excepția inadmisibilității plângerii referitor la reclamarea neacordării sporului prevăzut de HG nr.1035/2020 deoarece angajata nu a îndeplinit condițiile prevăzute de lege pentru invocarea acestui drept salarial.

69. În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) *Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției*”, Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate în prezenta cauză.

70. În dezbaterile privind analiza excepțiilor, analizând solicitările părților și excepțiile invocate, Colegiul director urmează a analiza susținerile părților consemnate în punctele de vedere ale acestora cu privire la motivele invocate.

71. Pentru capătul de cerere privind acordarea voucherelor de vacanță, Colegiul director admite excepția tardivității deoarece fapta dedusă soluționării excede termenului de un an prevăzut de art. 20, alin.1 din OG nr. 137/2000. Dat fiind că presupusa discriminare este reclamată a se fi produs în perioada anului 2018 iar petiția a fost înregistrată la Consiliul pentru Combaterea Discriminării în data de 02.03.2021, în urma analizei situației juridice existente, conform atribuțiilor stabilite prin OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu poate analiza aspecte care s-au desfășurat anterior termenului acordat prin prevederile legale în vigoare.

72. Având în vedere considerentele rezultate din cuprinsul informațiilor conținute în înscrisurile și probele aflate la dosar, Colegiul director urmează a respinge celelalte excepții invocate, apreciere evaluată pe considerentul că, pentru a se constata conduita abuzivă și caracterul sistematic al comportamentului presupus hărțuitor este necesar a se face o analiză de ansamblu implicând și fondul cauzei.

73. Având în vedere această argumentare, Colegiul director urmează a analiza fondul cauzei, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru

Combaterea Discriminării acesta fiind sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, respectiv hărțuire.

Aplicarea principiilor la speță

74. În fapt, se reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație reclamată de petentă, la care aceasta a fost supusă la locul de muncă, motivând că au fost luate măsuri diferite față de ea, petenta fiind supusă unor practici de conduită și atitudine ostilă din partea medicului șef se secție ATI, a managerului și a conducerii spitalului, Colegiul director urmând să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie o eventuală hărțuire la locul de muncă.

75. În drept, 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director este chemat să se pronunțe în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al OG 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 OG nr. 137/2000, republicată.

76. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

77. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director 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 din OG nr.137/2000. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus din cauza unui criteriu prevăzut de art.2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca și circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

78. Petenta a invocat criteriul de cadru medical, angajată a spitalului, afirmând că a fost creată pentru ea o situație de adversitate, care a generat un tratament diferențiat ce are ca



efect restrângerea și limitarea dreptului ei de a beneficia de o singură normă de lucru prin reducerea numărului de gărzi, de a fi indemnizată cu sporul convenit activității în secția ATI, de a beneficia de concediul de odihnă și timpul de repaus, precum și dreptul la concediu medical. Prin abordarea critică la adresa petentei, s-a conturat asupra acesteia o imagine neprietenosă în cadrul colectivului, comportamentul reclamațiilor producând petentei un disconfort care, alături de o încărcătură negativă din partea colegilor, au dus la afectarea sănătății și a demnității acesteia la locul de muncă.

79. Petenta invocă și faptul că a beneficiat de un tratament mai puțin favorabil din cauza faptului că, în urma semnalării unor disfuncționalități în activitatea șefei secției, precum și a contestării în instanță a dispoziției angajatorului privind tabelul cu programarea gărzilor pe luna septembrie 2020, aceasta a fost supusă unor represalii din partea conducerii, renunțând la judecată după reprogramarea gărzilor cu efectuarea a două servicii de gardă lunar.

80. Criteriile enumerate de OG nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii 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).

81. Analizând faptele reținute în petiție, Colegiul Director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, care, legat de prevederile privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO 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 (ex: *Fredin împotriva Suediei*, 18 februarie 1991; *Hoffman împotriva Austriei*, 23 iunie 1993, *Spadea și Scalabrino împotriva Italiei*, 28 septembrie 1995, *Stubbings și alții împotriva Regatului Unit*, 22 octombrie 1996).

82. În hotărârea dată în cazul *Thlimmenos împotriva Greciei* din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoge, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

83. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare și anume, dacă aceasta a fost supusă unei hărțuiri la locul de muncă, care i-a produs disconfort, intimidare și constrângere.

84. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare trebuie să îndeplinească următoarele 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 OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu modificările și completările 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.

Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat.

85. Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare introdusă de legiuitorul român, fiind reglementată de art. 5 din OG nr. 137/2022 privind prevenirea și soluționarea tuturor faptelor de discriminare.

86. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG 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* din cauza 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.

87. 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 acuzată de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâțul) 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. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990])

ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)

88. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare respectiv hărțuire, reținând criteriul de discriminare ca fiind cel raportat la situația profesională a petentei, care menționează acțiunile sistematice de presiune exercitate de conducere asupra ei, prin care i s-au adus anumite nedreptăți, urmărindu-se sabotarea neacordării drepturilor convenite în calitate de angajat, respectiv: dreptul de a presta activitate în linia de gardă în limita a 20 de ore pe lună, dreptul de a beneficia de sporul prevăzut de HG nr. 1035/2020, dreptul la concediul de odihnă anual și restant și timpul de repaus, precum și dreptul la concediul medical și accesul la tratament.

89. Totodată, Colegiul director reține că petenta a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la o serie de aspecte privind raporturile de muncă, sens în care a și formulat anumite plângeri la instituțiile abilitate, precum și o cerere la Tribunalul Maramureș, de anulare în parte a dispoziției angajatorului cuprinsă în tabelul cu programarea gărzilor pe luna septembrie 2020, pentru trei din cele patru servicii de gardă programate și menținerea doar a unei gărzi în luna septembrie 2020.

90. Referitor la programarea gărzilor se constată că graficul liniei de gărzi se întocmește în condițiile Ordinului MS nr. 870/2004 de șeful secției ATI și este aprobat de managerul spitalului, acesta putând fi modificat numai în situații cu totul deosebite conform art. 44, alin 1 din ordinul menționat. Includerea petentei în grafic s-a făcut pentru asigurarea continuității asistenței medicale așa cum se impune într-o unitate sanitară și nu s-a putut da curs solicitării acesteia de a fi înlocuită deoarece situația reclamată nu reprezenta o situație cu totul deosebită care să justifice schimbarea programului aprobat, situație în care unitatea sanitară ar fi rămas cu gărzi descoperite. Art. 40 din Ordin enumeră, de asemenea, în mod expres și limitativ situațiile în care medicii sunt scutiți de a fi incluși în graficul de gărzi iar petenta nu se regăsea în niciuna din aceste situații, conform fișei de aptitudine eliberată de medicul de medicina muncii, fiind vorba de o recomandare de ture de noapte în limita minimă a graficului și nu despre o limitare a programului de gărzi la 20 de ore lunar, nefiind o interdicție medicală ci doar o recomandare în acest sens. În comparație cu petenta, pentru care s-a luat în considerare fișa de aptitudine cu avizul "apt condiționat" și recomandările privind turele de noapte, la organizarea liniei de gardă au fost medici care au depășit cu mult norma de bază lunară la efectuarea gărzilor, aceștia efectuând între 7 și 8 gărzi lunar, cumulând un număr de ore peste limita plafonului.

91. În ceea ce privește sesizările privind neacordarea sporului stabilit conform HG nr. 1035/2020¹, se constată că aceste aspecte se referă la perioada pandemiei Covid, petenta fiind repartizată în sectorul non-Covid conform recomandărilor din fișa de aptitudine, pentru evitarea expunerii acesteia la cazuri suspecte. Potrivit art. 3 din HG nr. 1035/2020, *mărimea sporului este de până la 85% din salariul de bază și se acordă pe durata stării de alertă și de urgență instituite, ..., pentru situația de risc epidemiologic determinată de răspândirea virusului Sars-Cov2 pe teritoriul României pentru personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar, acordat acestora pentru complexitatea muncii și gradul de risc la care au*

¹ HG nr. 1.035 din 27 noiembrie 2020 privind modificarea și completarea anexei la HG nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială"

fost expuși în tratamentul pacienților diagnosticați cu Covid-19. Grila de salarizare este stabilită de Legea cadru nr. 153/2007 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice iar la nivel de instituție cuantumul sporurilor acordate categoriilor de personal se stabilește prin decizia Comitetului director, conform Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății și a reglementărilor în domeniu. Astfel, stabilirea acordării sporurilor în funcție de gradul de încărcare și de riscurile la care sunt expuși angajații este apanajul conducerii spitalului, care ia în analiză faptul că activitatea și condițiile de muncă sunt diferite în cazul personalului expus la situația de risc epidemiologic, în cazul pandemiei Covid acordându-se un spor de condiții periculoase de 85% doar personalului medical a cărui activitate este concentrată pe acest suport medical.

Având în vedere faptul că activitatea petentei nu presupunea tratarea și îngrijirea pacienților Covid, la fel cu activitatea cadrelor medicale care activau în condiții mult mai grele și periculoase în sectorul Covid, sporul de 85% nu poate fi invocat deoarece petenta nu a îndeplinit condițiile prevăzute de lege pentru complexitatea muncii, nefiind situații comparabile între cele două categorii de personal.

92. Cu privire la acordarea zilelor de concediu de odihnă se observă faptul că perioada reclamată se suprapune cu perioada pandemiei Covid-19, când o parte a medicilor ATI din spital au fost delegați pentru asigurarea asistenței medicale a pacienților Covid, în timp ce ceilalți medici au fost nevoiți să acopere toate serviciile medicale de specialitate. Din cauza numărului redus de personal și având în vedere urgența situației și a presiunii puse pe unitatea spitalicească, personalul medical a întâmpinat dificultăți în efectuarea concediului de odihnă, activitatea spitalului fiind concentrată asupra problemelor medicale și organizatorice, de asigurare a personalului medical și de îngrijiri medicale necesare pacienților. În acest sens, cererea petentei a fost respinsă, motivația că aceasta nu a fost programată pentru concediu și că personalul este insuficient fiind pertinentă din punct de vedere managerial, atât conducerea spitalului cât și șeful secției având obligația să asigure activitatea corespunzătoare a secției medicale într-o situație de risc epidemiologic. Se observă, de asemenea, că petenta a beneficiat de efectuarea concediului de odihnă în luna august, cererea ei fiind aprobată pentru perioada 23.08.-05.09.2021 în funcție de programările colective, fiind programați trei medici pentru efectuarea concediilor de odihnă în acea perioadă.

93. Prin convocarea la Comisia de disciplină, constituită la nivelul unității ca urmare a sesizării managerului și aplicarea procedurii de cercetare prealabilă, nu s-a adus atingere principiului egalității de tratament a petentei, aceasta având posibilitatea ca, după finalizarea procedurii și aplicarea sancțiunii disciplinare, să conteste în termenul legal, la instanța judecătorească competentă, decizia sancționare.

94. Privitor la refuzarea înregistrării și aprobării cererii de concediu în tratament medical de către conducerea spitalului se apreciază că dreptul la concediu medical și accesul la tratament nu poate fi încălcat atâta timp cât acordarea concediului medical este o decizie medicală a medicului curant, ale cărui prescripții privind starea de sănătate a pacientei nu pot fi contestate. Petenta nu prezintă elemente de fapt privind acest refuz de înregistrare a cererii de concediu medical și nu se poate efectua o analiză doar pe baza unor referiri la acest aspect. În ceea ce privește contactarea medicilor curanți ai petentei de către conducerea spitalului pentru verificarea diagnosticului și a concediilor medicale acordate acesteia, se constată că, în raport de susținerile părților și de înscrisurile depuse la dosar, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii

unei astfel de fapte împotriva petentei. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine în ceea ce privește comportamentul discriminatoriu al părții reclamate la adresa ei. Prin coroborarea elementelor probatorii ale dosarului în cauză, împreună cu analiza faptelor expuse de petentă, Colegiul director constată că aceste aspecte nu pot fi probate de petentă în susținerea faptei și nu se dovedește existența acelei fapte presupus a fi hărțuire.

95. De asemenea, cu privire la manifestările reclamate de petentă ca fiind expresii, afirmații jignitoare și un tratament discriminatoriu al părților reclamate la adresa ei pe motiv că aceasta a făcut numeroase sesizări la instituțiile de resort și a înaintat o cerere de chemare în judecată, Colegiul director apreciază că nu se poate proba și constata o legătură directă în dovedirea atitudinii reprobabile, atât a manifestărilor la adresa petentei cât și a faptului că aceste măsuri vin ca tratament advers aplicat petentei ca urmare a faptului că aceasta a contestat în instanță graficul liniei de gărzi și a făcut diverse plângeri la forurile superioare

96. Colegiul director ia act de susținerile petentei conform cărora aceasta se consideră discriminată urmând a reține că nu se poate stabili o situație discriminatorie cu privire la situația invocată de petentă și la solicitarea acesteia de constatare și sancționare a tratamentului discriminatoriu invocat. Colegiu director apreciază că fapta nu se confirmă, aspectele luate în calcul având în vedere faptul că, prin coroborarea elementelor probatorii ale dosarului în cauză, împreună cu analiza faptelor expuse de părți, plângerea astfel cum este prezentată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt, care să permită, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentei pe baza unui criteriu menționat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de norma juridică.

97. Prin urmare, Colegiul director constată în prezenta speță că faptele prezentate nu îndeplinesc condițiile necesare pentru a fi calificate ca fiind fapte de discriminare și decide că, în cazul semnalat de petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit prevederilor OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind un comportament care ar duce la crearea unui cadru de hărțuire

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 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 întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin (1) și art. 5 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, aspectele sesizate de petentă nu se confirmă.

2. O copie a hotărârii se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii:



Nu este cazul

VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN - Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN - Membru

Redactată și motivată: FL

Data redactării: 09.02.2024

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