



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 34 din data de 17.01.2024

Dosar nr. 303/2021

Petiția nr. 3087/22.04.2021

Petent:

Părți reclamate: Spitalul Clinic Județean de Urgență "Pius Brînzeu" Timișoara,

Obiect: petenta reclamă discriminarea și hărțuirea de la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. Spitalul Clinic Județean de Urgență "Pius Brînzeu" Timișoara - Maternitatea Bega, Secția Obstetrică – Ginecologie

3.

4.

5.

II. Procedura de citare

6. Pentru obținerea de informații suplimentare în scopul soluționării dosarului, titularul de dosar a dispus investigație la Spitalul Clinic Județean de Urgență "Pius Brînzeu" Timișoara.

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

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 7515/05.10.2021 coordonatorii blocului operator din Clinica Bega Timișoara (.....) depun punct de vedere prin reprezentant.

9. Prin e-mail-ul înregistrat sub nr. 7152/23.09.2021, petenta depune înscrisuri în completarea petiției.



10. Partea reclamată Spitalul Clinic Județean de Urgență "Pius Brînzeu" Timișoara depune notă justificativă prin adresa înregistrată sub nr. 7522/06.10.2021, respectiv nr. 7814/18.10.2021.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 3087/18.11.2021 a fost citată petenta, prin reprezentant, iar prin adresele înregistrate sub nr. 8710/18.11.2021 au fost citate părțile reclamate, fără un termen de audiere, din cauza contextului evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2. Prin citație, a fost comunicat și raportul nr. 33/2021 întocmit de echipa de inspecție în urma investigației, împreună cu anexele și punctul de vedere formulat de reclamat, înregistrat sub nr. 7814/18.10.2021.

12. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

13. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 3087/22.04.2021 petenta, angajată a SCJUPBT - asistent medical în cadrul Clinicii Bega (Maternitatea Bega) în bloc operator V - Secția de obstetrică ginecologie reclamă faptul că este supusă unor acțiuni de hărțuire la locul de muncă (fenomenul de mobbing) prin acțiunile conducerii Secției obstetrică ginecologie bloc operator V - din cadrul Clinicii Bega, fiind supusă unei modificări unilaterale a contractului de muncă, în lipsa acordului său ce constă în transferul într-o altă secție din cadrul Clinicii Bega, cu modificarea implicită a felului muncii, a condițiilor de muncă, fiindu-i modificat programul de muncă și modul de repartizare al orelor de muncă, fiind transferată din bloc operator V obstetrică – ginecologie, unde era încadrată și își desfășura activitatea de ani de zile conform fișei postului, în blocul operator al secției ORL, fiindu-i schimbate atribuțiile, felul muncii și programul (schimbat de la program în ture la un program fix de 8 ore de la 7.00 - 15.00), cu o reducere corespunzătoare a venitului.

14. O situație similară a existat și în urmă cu 2 ani și jumătate, pe când se afla în concediu de odihnă și a fost sunată în ultima zi de concediu, cu solicitarea ca, începând cu a doua zi, să se prezinte la magazia Spitalului Județean, la ordinele dr....., sub motivul că acolo este nevoie pentru 2-3 luni de un om, iar petenta ar fi omul potrivit. Se arată că transferul s-ar fi făcut pe un post de magazioner, cu toate că aceasta este asistent medical, motiv pentru care s-a opus categoric, conștientizând că nu are deloc baza de cunoștințe necesare în gestiune, și astfel nu a mai fost transferată.

15. După câteva luni, a fost chemată de asistenta șefă care i-a spus că a fost propusă de dr. C. M. pentru a fi transferată la o altă secție, dar la intervenția șefei, a fost transferată o altă colegă timp de aproape 3 luni pe secția respectivă.

16. În data de 15 august 2020, în timpul turei de zi (7.00 - 19.00) și fiind sărbătoarea de Sfânta Maria, ziua onomastică, pe la ora prânzului, a servit masa cu alte 2 colege și apoi a postat o fotografie pe profilul personal de Facebook cu toate 3 (cele două colege și petenta) fără a avea masca de protecție pe față. Se menționează că fotografia a fost făcută într-o încăpere folosită de către personalul spitalului, unde majoritatea personalului (atât asistentele, cât și medicii și conducerea Blocului Operator V) servesc masa, evident fără mască de protecție în timpul mesei. La scurt timp după ce a postat fotografia, petenta a fost sunată de asistent(loțiitoarea asistentului șef) cu solicitarea de a șterge

poza, deoarece aceasta a fost văzută de către directorul de îngrijiriPetenta nu a luat în considerare solicitarea, deoarece știa că aceasta avea la rândul său o poza postată pe internet în data de 07.07.2020 (tot în perioada COVID) fără mască, într-un grup de 7 persoane, dintre care niciuna nu purta mască, iar acestea se aflau în aceeași încăpere în care am luat masa și petenta împreună cu colegile sale.

17. Acesta a fost și motivul pentru care nu a luat în serios solicitarea, dar și faptul că doamna asistentă are simțul umorului și face adesea glume care pot fi ușor confundate cu realitatea (în urmă cu 3 zile aceasta i-a spus petentei că unul dintre doctorii cu care a lucrat are COVID și este izolat, și pentru că petenta a stat în preajma acestuia cu o zi înainte, cu siguranță a contactat COVID, dar după aproximativ 10 - 15 minute de la primul apel, doamna asistentă a resunat-o și i-a spus răsând că a făcut o glumă).

18. În dimineața zilei de 16 august a șters poza deoarece în seara precedentă mai primise două apeluri telefonice cu același scop, devenind clar că de această dată nu este o simplă glumă. În aceeași zi, a fost apelată de pe telefonul asistentei .. de către dr. ... și apostrofată la telefon, fiindu-i adresate injurii chiar și amenințată să nu să mai pună piciorul în spital. A doua zi, la ieșirea din tură dr..... împreună cu dr. au făcut o ședință la care petenta a fost chemată și i s-a comunicat că, începând cu ziua următoare, trebuie să meargă la bloc operator ORL, deoarece *"s-au săturat de mine și că deja este un cui în coastă"*, urmând ca în locul ei să fie adusă colega care lucra la ORL. Menționează că nu i-au fost întocmite documente privind transferul la secția ORL-bloc operator, justificat de faptul că sala de operații a secției ORL ar fi parte a blocului operator V în care petenta își desfășura deja activitatea.

19. Cele două Secții ale Clinicii Bega sunt total diferite, nu au nicio legătură din punct de vedere al specializării medicale, iar simplul fapt că ambele secții dețin săli de operație în cadrul „blocului operator” nu poate conduce la concluzia că ar exista o secție comună „bloc operator”, pentru a avea loc permutare personalului în cadrul acestuia fără documente de mutare/transfer. Acest raționament este susținut și de faptul că, în ipoteza în care Blocul operator ar fi tratat ca o secție distinctă, și ar deservi toate celelalte secții fără nicio diferențiere, nu ar exista o alocare a unor anumite asistente să deservescă secția de Obstetrica-ginecologie și a altor asistente pentru secția ORL, ci toate asistentele din blocul operator, ar deservi în egală măsură, prin rotație toate secțiile, ceea ce nu se întâmplă. Există asistente încadrate în blocul operator care deservesc exclusiv ginecologia și altele care deservesc exclusiv Secția ORL, practică profund discriminatorie care prejudiciază evoluția profesională a asistentelor.

20. Pe fondul celor întâmplate și a aplicarea acestei sancțiuni, a transferului de către conducerea Clinicii, deoarece știa că alte kolege asistente care se aflau în situația ei nu au fost sancționate sau nici măcar mustrate pentru existența fotografiilor fără mască pe internet, starea de sănătate a petenei s-a deteriorat și a condus la acordarea unui concediu medical timp de 35 zile, conform recomandărilor medicului specialist cardiolog și ale medicului de medicină internă. În timp ce se afla în concediu medical, a fost sunată din partea comisiei de disciplină și convocată în vederea cercetării disciplinare, în urma reclamațiilor formulate de dr..... și asistenta la data menționată în convocator i s-a refuzat dreptul de a-și prezenta punctul de vedere și nu a fost ascultată, spunându-i-se că nu poate fi audiată deoarece se află în concediu medical.

21. La finalul concediului medical, pentru că tot nu se simțea bine, a solicitat efectuarea concediului de odihnă (în condițiile în care până la acea dată nu avea luată nicio zi din

concediul aferent anului 2020), însă asistenta. i-a răspuns că doar în situația în care are înlocuitor (cu toate că era deja în CM de mai bine de o lună). Cererea privind acordarea concediului de odihnă de 10 zile, i-a fost aprobată atât de conducerea Clinicii Bega, cât și de Spitalul județean, însă, în ultima zi a concediului medical, a fost sunată de dr..... care i-a spus că de a doua zi trebuie să se prezinte la lucru, pentru ca i-a fost respins concediul de odihnă, motivul fiind lipsa de personal. Constatând probabil că îi este aplicat în mod abuziv un tratament diferențiat, dna.... de la departamentul juridic, a luat cererea de concediu, a intrat cu ea în zona de birouri și a revenit cu ea semnată și aprobată pentru a putea beneficia de CO.

22. La finalizarea concediului de odihnă, a revenit la locul de muncă, începând cu data de 6 octombrie 2020, pe Secția ORL, bloc operator, iar colega asistentă încadrată anterior în aceasta secție a fost transferată în locul petentei. În momentul în care a constatat că este singura asistentă de pe secția de ORL - bloc operator și că este o activitate nouă, a solicitat asistenta.... (locțiitoarea asistentei șef) să permită o perioadă colegei - fosta asistentă de la ORL - să lucreze împreună pentru a-i explica specificul activității în cadrul secției ORL. Timp de 2 săptămâni a lucrat singură pe blocul operator al Secției ORL, fără infirmieră sau femeie de serviciu fiind nevoită să se descurce singură în majoritatea timpului și să îndeplinească toate atribuțiile.

23. Din momentul în care Maternitatea Bega a devenit integral spital COVID, întreg personalul din blocul operator al Secției ORL a fost transferat la blocul operator al Secției obstetrică-ginecologie (asistenta, infirmiere, femei de serviciu) chiar și personalul de anestezie a fost transferat pe secția de COVID, astfel că petenta a rămas singură în blocul operator ORL, unde nu se mai desfășură activitate decât izolat.

24. Ca urmare a acestui transfer, i-a fost modificat și programul, și atribuțiile, în Secția ORL având un program de la 7.00 la 15.00, perioada în care participa ocazional la mici intervenții de endoscopie, deoarece programul operator era sistat la ORL în perioada COVID.

25. În data de 11 noiembrie 2020, ora 11.00, petenta a fost convocată din nou la cercetarea disciplinară, iar dr... și as.... i-au adus acuzații nefondate, discriminatorii, au calomniat-o. Aceasta nu a putut să își exprime punctul de vedere argumentat și să arate comisiei că acuzațiile sunt nefondate. I s-a aplicat sancțiunea avertismentului pentru nepurtarea măștii când a făcut poza de ziua onomastică (15 august), fără a reține restul acuzațiilor aduse. Cu toate că sancțiunea disciplinară este una ușoară și nu a contestat-o, petenta consideră că este discriminată prin raportare la colegele care pentru aceeași nepurtare a măștii în pozele din „social media” nu au fost sancționate.

26. În 21.12.2020 a intrat în concediu de odihnă până în data de 15.01.2021, iar în 18.01.2021 (luni) a revenit la locul de muncă, la bloc operator obstetrică-ginecologie, având în vedere faptul că fusese sancționată de către Comisia de disciplină doar cu un avertisment scris, fiind în rest considerată nevinovată cu privire la acuzele dr.... și as. C.... Din păcate, petenta este trimisă zilnic înapoi la blocul operator ORL de către asistenta șefa..... și consideră că această modificare unilaterală este nelegală, neîntemeiată și abuzivă, simțindu-se prejudiciată și patrimonial, nu numai moral, diferența dintre cele două secții fiind evidentă, secția ORL presupunând un program de 8 ore, cu remunerația aferentă acestui program, în timp ce munca în cadrul secției de obstetrică-ginecologie presupunea munca în ture de 12 ore, cu remunerația aferentă, iar veniturile

mai mari pe care le aveam anterior au fost avute în vedere la momentul accesării unui credit bancar, venituri pe care nu le mai are.

27. Discriminarea petentei prin raportare la celelalte asistente din cadrul Blocului Operator reiese și din faptul că as....., la data de 26.10.2020, a întocmit un grup de Whatsapp pentru anunțurile și comunicările necesare personalului, grup din care a fost exclusă, accesul nu îi este permis nicicum, deși face parte din personalul angajat la fel ca toate celelalte persoane din grup.

28. În data de 02.04.2021, petenta a fost convocată din nou la comisia de disciplină, fiind acuzată de nesemnarea unor documente vechi, ce cuprindeau numele fostului Director General, fiindu-i solicitată semnătura „retroactiv”, documentele având o dată mult anterioară celei în care i-au fost aduse spre semnare. Petenta a fost supusă unor acte de presiune psihică, chiar umilințe, membrii comisiei au avut un comportament total abuziv, adresându-i cuvinte jignitoare, urlând și amenințând-o că îi vor desface disciplinar contractul de muncă. Neexistând, însă, motive întemeiate pentru desfacerea contractului de muncă, sancțiunea a fost reducerea salariului pe o durată de 3 luni.

29. În data de 7 aprilie 2021 a fost emis un nou convocator pentru o altă cercetare disciplinară, în data de 20.04.2021.

30. Criteriul de discriminare invocat de petentă este strâns legat de simpatiile personale ale persoanelor din conducere, iar aceasta, pentru că nu face parte din categoria persoanelor care au reușit să le intre în grații, este batjocorită, marginalizată și hărțuită.

31. Se depun înscrișuri.

Sușținerile părților reclamate,,,,,,,,,,,,,, ,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,, ,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,

32. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 7515/05.10.2021, părțile reclamate solicită respingerea petiției ca netemeinică, nelegală și nedovedită deoarece petenta face o serie de afirmații calomnioase și fără suport probator la adresa personalului angajat și a șefilor ierarhici. Petiția se bazează în cea mai mare parte pe opinii personale, speculații, calomnii și acuzații nefondate.

33. Conform fișei postului de asistent medical generalist, petenta se află în subordinea asistentei șefe, precum și a șefului Clinicii/Coordonator de compartiment B05. În acest sens aceasta nu a respectat indicațiile superiorilor ierarhici (*referatele înaintate Comisiei de disciplină din data de 17.08.2020, 26.01.2021 și 12.02.2021*), nu și-a îndeplinit sarcinile și atribuțiile de serviciu, care i-au fost repartizate de către aceștia, refuzând în mod repetat îndeplinirea sarcinilor de serviciu: în luna decembrie 2020 fiind solicitată de dr..... să îl asiste la o intervenție chirurgicală de urgență, aceasta a refuzat inițial vehement și doar după intervenția verbală fermă a asistentei șefe....., aceasta s-a conformat într-un final; petenta frecvent întârzie deliberat asistența intervențiilor chirurgicale, încadrându-se astfel la "*neglijență la locul de muncă și punerea în pericol a sănătății pacienților SCJUPBT*".

34. Secțiunea disciplina muncii din fișa postului obligă de asemenea la adoptarea în permanență a unui comportament în măsura să promoveze imaginea și interesele spitalului, postarea pe rețele de socializare a petentei fără mască, fără distanțare socială din incinta B05, duce la lezarea imaginii SCJUPBT, aducând un prejudiciu prin faptul că o astfel de postare poate crea în mediul public și în presă o imagine denaturată a normelor

sanitare. Se arată că "sala de mese" este de fapt zona de pregătire instrumentar, lucru verificabil prin structura/schema încăperilor aferente prin autorizația de funcționare.

35. Se consideră că avertismentul scris primit ca sancțiune disciplinară în data de 12.01.2021 și faptul că prin aceasta a fost găsită vinovată pentru neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu, nerespectarea normelor de conduită în unitate și anume nerespectarea purtării măștii la locul de muncă precum și nerespectarea protocoalelor privind sănătatea și protecția în muncă, este o recunoaștere a vinei, mai ales ca petenta a ales să nu o conteste.

36. Legat de faptul că petenta a fost "mutată/transferată" de pe o secție pe alta, acest aspect constituie o deformare a realității, iar acest lucru reiese chiar și de site-ul SCJUPBT pe care acesta îl menționează, dar afirmație la care nu anexează o documentație doveditoare, motiv pentru care părțile reclamate anexează atât organigrama SCJUPBT, cât și structura organizatorică a spitalului din care reiese clar ca BO V este o entitate separată față de secțiile OG-I, OG-II și ORL, dar care deservește în mod evident ambele specialități. De asemenea fișa postului petentei confirma încadrarea acesteia la BO V. În consecință, nu a fost modificat CIM, nu a fost încălcat art. 41 Codul Muncii pentru ca petenta a lucrat în cadrul aceluiași bloc operator, atribuțiile fiind aceleași prevăzute în fișa postului, așadar nu au fost modificate unilateral de către angajator locul și felul muncii, condițiile de muncă, angajatorul direct fiind SCJUPBT, și nu BO V. Ca urmare a celor menționate anterior, coordonatorul BO V/ asistentul șef poate dispune în cadrul aceluiași bloc operator relocarea resurselor umane în funcție de necesități și pentru buna desfășurare a activității medicale, precum și pentru buna înțelegere a echipei și în consecință a amortizării unor eventuale conflicte. Din aspectele relatate de petenta se consideră că propunerea făcută de managerul din aceea perioadă, Prof. Univ. Dr..... pare să fi fost mai degrabă o oportunitate de promovare pe care aceasta oricum a refuzat-o și care nu are relevanță tocmai datorită refuzului acesteia și neconcretizarea prin fapt. Dimpotrivă, în mod obiectiv, programul fiind mult mai scurt și nu în schimburi/ fără noapți, și în condiții salariale sensibil egale (dovadă chiar fluturașii de salariu anexate de petentă), se consideră că acesta este un loc de munca din cadrul BO V mult mai indicat problemelor de sănătate pe care le invocă petenta, intervențiile chirurgicale în acest sector fiind mai puține și cu durată mult mai scurtă.

37. Legat de sănătatea "vulnerabilă" a petentei, părțile reclamate sunt ușor contrariate, având în vedere că aceasta a primit anual avizul de la departamentul de Medicina Muncii inclusiv în luna noiembrie 2020, după perioada pretinsei tulburări de ritm cardiac, și după concedii medicale aprobate.

38. Legat de stresul la locul de muncă, pretinsa hărțuire, se arată că dacă atât coordonatorul BO V Dr..., cât și asistentele șefeșiau adoptat o atitudine și un comportament civilizată, conciliant și respectuos față de petentă, în schimb aceasta și familia acesteia au întreprins acțiuni abuzive și au exercitat presiune verbală, de amenințare și intimidare la adresa lor.

39. Faptul ca în finalul sesizării petenta solicită mutarea în secția de Politrauma Casa Austria, secție cu un grad de dificultate, stres și epuizare mai mare, dă de gândit dacă a fost prejudiciată într-un fel starea de sănătate a petentei.

40. În cursul anului 2020 pe sectorul ORL din cadrul BO V au repartizate și alte colege, au fost redistribuite altor sectoare, lucru ce reiese și din relatarea petentei. Arondarea

petentei pe sectorul ORL BO V s-a efectuat nu ca o consecință a unui act de discriminare, ci, dimpotrivă, pentru a o scoate din zona de conflict generat chiar de petenta, oferindu-i un mediu de lucru mai sigur (non- COVID), cu program normal, fără tura de noapte, într-o secție în care se fac ocazional intervenții și în care nu mai are tangențe cu nici una dintre persoanele care susține ca o persecutau, dar este în continuare nemulțumită.

41. Referitor la concediile de odihnă pe anul 2020, petenta a beneficiat de majoritatea zilelor legal prevăzute, iar de restul nu a dorit să beneficieze atunci când i s-a propus, iar la momentul în care angajatorul (SCJUPBT) nu i-a acordat un anumit concediu de odihnă, acest lucru s-a datorat lipsei acute de personal, a faptului că un număr de colege asistente erau în concediu de creștere copil și pentru că într-o mare perioadă a anului 2020, în contextul bine cunoscut al pandemiei, conform reglementarilor Ministerului Sănătății și a Centrului de Comandă a Celulei de Criză, nu a putut acorda concedii de odihnă simultane, condiția fiind de a putea fi înlocuită.

42. Referitor la incidentul din 15.08.2020 în care petenta a postat o poză pe o rețea de socializare prin care nu respecta regulamentul de ordine interioară a normelor de protecție și prin care aduce un grav prejudiciu imaginii SCJUPBT, se arată că refuzul repetat al acesteia de a înlătura aceasta poza, în urma sesizărilor făcute a condus la completarea primului referat referitor la comportamentul petentei.

43. Ședința din 17.08.2020 la care face referire petenta, a avut ca scop reinstruirea personalului vis-a-vis de normele prevăzute atât în ROI cât și în codul de conduită al SCJUPBT, iar avertismentul verbal a fost aplicat tuturor persoanelor vizate de poza respectivă. Faptul că s-a înaintat un referat către comisia de disciplina care a vizat-o doar pe petentă se datorează faptului că aceasta a refuzat repetat să șteargă postarea făcută.

44. Grupul de WhatsApp la care face referire petenta este înființat personal de către as. șefăși nu include toți membrii BO V, în acest sens constituie un grup privat, dar există un grup profesional WhatsApp BO V în care este inclusă (nefiind exclusă vreodată), dar se pare că petenta a uitat să precizeze acest aspect.

Sușinerile părții reclamate Spitalul Clinic Județean de Urgență “Pius Brînzeu” Timișoara

45. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 7522/05.10.2021, partea reclamată reiterează cele prezentate în punctul de vedere al celorlalte părți reclamate.

IV. Raportul echipei de investigații a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

46. La solicitarea titularului de dosar, o echipă de investigații a C.N.C.D. s-a deplasat la Timișoara pentru strângerea de informații necesare în scopul soluționării aspectelor sesizate în petiție, în data de 21.09.2021.

47. Constatările echipei de investigație în urma controlului efectuat: În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu mai multe persoane, angajate ale spitalului și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele:

- În poza postată pe rețeaua de socializare „Facebook”, petenta apare alături de alte două colegi, toate trei fără mască de protecție; petenta a fost singura sancționată disciplinar pentru nepurtarea măștii;
- Asistenta șefăapare într-o altă poză alături de șase colegi, toate fără să poarte mască de protecție; niciuna dintre cele 7 persoane menționate mai sus nu a fost sancționată disciplinar;
- Petenta este angajată a Spitalului Județean Clinic de Urgență „Pius Brânzeu” Timișoara și își desfășoară activitatea în cadrul Blocului Operator V din Clinica Bega, bloc operator ce deservește atât secțiile de obstetrică-ginecologie cât și secția ORL;
- Deși toate asistentele au ca loc al muncii Blocul Operator V, o parte sunt specializate în obstetrică-ginecologie (cea mai mare parte) iar restul în ORL;
- Petenta nu este singura asistentă care a avut activitate în secțiile de Obstetrică-ginecologie și care a fost repartizată și în secția ORL însă toate celelalte asistente din secțiile OG care au fost repartizate în secția ORL au desfășurat activități doar pentru perioade scurte de timp (în general, în momentele în care asistenta din secția ORL se afla în concediu) - petenta are 1 an de când a fost repartizată pe secția ORL;
- Nu s-a putut dovedi că petenta ar fi fost lăsată singură pe secția ORL, fără a fi îndrumată de colegi și fără a fi ajutată de personalul de curățenie;
- Activitatea în secția ORL este mai puțină și mai ușoară decât activitatea desfășurată în specialitatea obstetrică-ginecologie, iar programul de lucru este de 8 ore, fără ture sau muncă de noapte; în schimb, salariul este afectat, fiind ușor redus, neexistând sporul de tură;
- Există numeroase susțineri ale persoanelor audiate care se plâng de comportamentul neprofesionist al petentei, la locul de muncă;
- Nu s-au putut proba injuriile și amenințările din partea lui părților reclamate la adresa petentei;
- Nu s-a putut proba comportamentul abuziv reclamat al Comisiei de Disciplină la adresa petentei.

IV. Cadrul legal aplicabil

48. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

✓ Constituția României

Art. 1

„(3) România este stat de drept, democratic și social în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate. ”

Art. 4

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială. ”

Art. 16 – Egalitatea în drepturi

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

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”

Art. 41 Munca și protecția socială a muncii

„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.”

Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

✓ **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**

Art. 14 - Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

✓ **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată²**

Art. 2

„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

(...)

(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.

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de

către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”

✓ **Ordinul nr. 144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

V. Motivele de fapt și de drept

49. În fapt, se reține că petenta reclamă posibile fapte de discriminare sau hărțuire săvârșite de către părțile reclamate invocând faptul că, nefăcând parte din categoria persoanelor care au reușit să intre în grațiile conducerii, este marginalizată și hărțuită.

50. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

51. Analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un

tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”.

52. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, 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.

53. Colegiul director reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1. În acest sens Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), criteriile *expresis verbis* enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

54. Conform art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „*duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”.

55. În acest sens se poate observa că ambele definiții (*discriminare, hărțuire*) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000, republicată. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

56. Astfel, existența unui criteriu anume este un factor determinant. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] „*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*” [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului**, art. 1 alin. 1: [...] „*fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație*”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatei trebuie să existe un raport de cauzalitate.

57. Astfel, pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe 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. nr.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;

58. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul director reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis, definit de legiuitorul național prin art. 2 alin. (1), textul de lege prezentând sub forma unei enumerări cu caracter determinat criteriul de „*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”.

59. Conform cauzisticii CEDO, criteriile 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*).

60. Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

61. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși 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.

62. În privința aspectelor sesizate, Colegiul director reține că petenta deține funcția de asistent medical generalist și se află în subordinea asistentei șefe, precum și a șefului Clinicii/Coordonator de compartiment BO V, angajatorul direct fiind Spitalul Clinic Județean de Urgență “Pius Brînzeu” Timișoara (SCJUPBT).

63. Legat de faptul că petenta a fost “mutată/transferată” de pe o secție pe alta, Colegiul director reține că asistentul șef/coordonatorul BO V poate dispune în cadrul aceluiași bloc operator relocarea resurselor umane în funcție de necesități și pentru buna desfășurare

a activității medicale, motiv pentru care în cursul anului 2020 pe sectorul ORL din cadrul BO V au fost repartizate și alte colege nu doar petenta. În secția ORL, activitatea este mai puțină și mai ușoară decât activitatea desfășurată în specialitatea obstetrică - ginecologie, iar programul de lucru este de 8 ore, fără ture sau muncă de noapte, dar salariul ușor redus, neexistând sporul de tură.

64. Referitor la incidentul din 15.08.2020 în care petenta a postat o poză pe propria pagină de socializare facebook, Colegiul director reține că aceasta a refuzat în mod repetat înlăturarea acesteia, ceea ce a condus la întocmirea unui referat cu propunere de cercetare disciplinară, iar în urma cercetărilor i s-a aplicat sancțiunea avertismentului.

65. Cu privire la grupul de WhatsApp la care face referire petenta, ca fiind înființat personal de către as. șefă și nu include toți membrii BO V, Colegiu director reține că acesta este un grup privat, dar există un grup profesional WhatsApp BO V în care petenta este inclusă.

66. Referitor la concediile de odihnă pe anul 2020, Colegiul director reține că petenta a beneficiat de majoritatea zilelor legal prevăzute, iar de restul nu a dorit să beneficieze atunci când i s-a propus, iar la momentul în care angajatorul nu i-a acordat un anumit concediu de odihnă, acest lucru s-a datorat lipsei acute de personal, a faptului că un număr de colege asistente erau în concediu de creștere copil și pentru că într-o mare perioadă a anului 2020, în contextul bine cunoscut al pandemiei, conform reglementarilor Ministerului Sănătății și a Centrului de Comandă a Celulei de Criză, nu a putut acorda concedii de odihnă simultane, condiția fiind de a putea fi înlocuită.

67. Colegiul director mai reține că în urma cercetării disciplinare din data de 02.04.2021, unde petenta a fost cercetată ca urmare a existenței mai multor referate a coordonatorului bloc operator V, de neîndeplinire a sarcinilor de serviciu, nerespectând atribuțiile din fișa postului. I s-a aplicat sancțiunea disciplinară de diminuare a veniturilor salariale în cuantum de 10% din salariu de baza, pe o perioadă de 3 luni. De asemenea, în urma controlului efectuat la fața locului de către echipa de investigație a CNCD, a discuțiilor cu mai multe persoane, angajate ale spitalului există numeroase susțineri care se plâng de comportamentul neprofesionist al petentei, la locul de muncă.

68. Raportat faptele descrise de către petentă, Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire și reține că, potrivit susținerilor petentei, motivul/criteriul invocat de petentă care a stat la baza comportamentului de hărțuire este strâns legat de simpatiile personale ale persoanelor din conducere. Având în vedere că aceasta nu poate fi asimilat unui criteriu interzis de legiuitor, în accepțiunea art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director constată că nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate n.n. art. 2 alin. (1)) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative”¹.

69. În consecință, Colegiul director constată că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct

¹ A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție

petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său neputând fi reținut un criteriu de discriminare. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată: *lipsă criteriu*;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc - Membru

BABUȘ Radu - Membru

BĂNICĂ Claudia Cerasela - Membru

DIACONU Adrian - Membru

GRAMA Horia - Membru

JURA Cristian - Membru

MOȚA Maria - Membru

OLTEANU Cătălina - Membru

POPA Claudia Sorina - Membru

RAIU Cătălin - Membru

SĂVULESCU Radu - Cosmin - Membru

*Data redactării: 26.01.2024
Redactată și motivată F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu