



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 173 din 17.04.2024

Dosar nr: 496/2022

Petiția nr: 5303/28.07.2022

Petentă:

Reclamată: Spitalul de Boli Cronice Smeeni (Reclamat 1), (Reclamat 2)

Obiect: petenta reclamă o posibilă faptă de discriminare, apreciind că a fost discriminată în cadrul unui concurs organizat pentru ocuparea unui loc de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

3. Spitalul de Boli Cronice Smeeni cu sediul în Comuna Smeeni, Str. Principală nr. 99, Jud. Buzău

4.

II. Procedura de citare a părților

5. 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.

6. Prin adresa nr. 5303/29.08.2022 a fost citată petenta iar prin adresele nr. 5910/29.08.2022 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 22.09.2022 (filele 6-8 la dosar).

7. Partea reclamată 1 a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 16.09.2022 (filele 8-29 la dosar), care a fost înmănat personal petentei în ședința de audieri, cu confirmarea de primire a acesteia.

8. La dosar a fost depus raportul de investigație efectuat în cauză în baza Rezoluției nr. 39/25.10.2022, înregistrat cu nr. 40/2022 (filele 32-34 la dosar).

9. Raportul de investigație a fost comunicat petentei prin adresa nr. 2995/23.03.2022, acordându-se acesteia un termen pentru depunerea de note/concluzii scrise (fila 35 la dosar).

10. Petenta nu a transmis note/concluzii scrise sau alte înscrisuri la dosar.

11. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei



- 12.** Petenta sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare asupra sa, apreciind că a fost discriminată în cadrul unui concurs organizat pentru ocuparea unui post.
- 13.** Petenta arată că s-a înscris la un concurs pentru ocuparea unui post vacant de asistent medical generalist RMN - biroul internări la Spitalul de boli cronice Smeeni, jud. Buzău, în data de 13.07.2022.
- 14.** În urma selecției dosarelor, petenta s-a calificat pentru etapa scrisă din data de 13.07.2022, prezentându-se în dimineața zilei la biroul de resurse umane pentru susținerea examenului.
- 15.** În continuarea expunerii, petenta relatează toată procedura susținerii examenului, arătând că managerul care le-a însoțit pentru examinare a făcut diverse remarci nepotrivite la adresa candidatelor, atrăgând atenția persoanelor din jur prin afirmații ca *Hai, faceți o defilare, fetelor! Vă place?*
- 16.** De asemenea, se descrie modalitatea de examinare, care a creat anumite neplăceri petentei deoarece comisia de examinare nu a fost completă iar modalitatea de examinare a lăsat de dorit deoarece nu i-a fost comunicată din timp toată procedura, aceasta fiind modificată. În timpul susținerii concursului, managerul, aflând că petenta a lucrat o perioadă de timp în Marea Britanie, a încercat să afle motivul pentru care aceasta s-a întors adresându-i-se astfel: *Și în Anglia ce te-a nemulțumit, de ce te-ai întors înapoi?*
- 17.** După afișarea rezultatelor, aflând că a fost respinsă, petenta a depus o contestație, care a fost soluționată în aceeași zi, fără a i se oferi un răspuns fundamentat. Cerând explicații managerului pentru atitudinea vis-à-vis de petentă, acesta cu o atitudine total nepotrivită i s-a adresa petentei cu următorul răspuns: *Din punct de vedere profesional sunteți cea mai bună, dar elemente de genul tău nu au ce căuta în spitalul acesta!*
- 18.** Petenta consideră că această caracterizare făcută de managerul spitalului nu își avea rostul și a fost făcută pe baza unor convingeri personale subiective și nepotrivite situației date.
- 19.** De asemenea, petenta arată că la completarea formularului i s-a solicitat să menționeze obligatoriu vârsta, fapt care nu era impus pentru ocuparea postului însă persoana care a obținut postul în urma concursului este cu mult mai tânără deși, la proba scrisă, această persoană a obținut un punctaj mai mic.
- 20.** În concluzie, petenta consideră că a fost victima unei discriminări la ocuparea unui loc de muncă și solicită să se dispună sancționarea reclamatei pentru faptă, conform dispozițiilor OG nr. 137/2000, republicată.
- 21.** În susținerea plângerii sale, petenta a depus la dosar următoarele înscrisuri: înregistrare audio a discuției cu reclamata, precum și alte însemnări înregistrate la instituție (suport CD atașat la dosar pentru proba audio).

Susținerile părților reclamate

Susținerile Reclamatei 1

- 22.** Partea reclamată 1 a depus la dosar, la data de 16.09.2022, un punct de vedere în care arată următoarele:
- 23.** În ceea ce privește participarea petentei la concurs, se arată că acesta s-a organizat pentru ocuparea unui număr de două posturi vacante de registrator medical RMN – biroul internări din cadrul Spitalului de Boli Cronice Smeeni, concurs în urma căruia din 5



concurenți calificați pentru proba practică doar un concurent a fost admis iar ceilalți 4 au fost respinși, printre care s-a numărat și petenta

24. Reclamat apreciază că petenta, făcând referire la cererea de înscriere la concurs adresată conducătorului unității sau instituției publice organizatoare, indică criteriul vârstei ca fiind cel în baza căruia se consideră discriminată. Această cerere este o parte integrantă a dosarului de concurs și trebuie completată de către toți candidații pentru înscrierea la concurs, conform prevederilor art. 6, alin 1, lit. a) din Regulamentul cadru din 23 martie 2011 privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

25. În referire la mențiunile petentei, cum că se consideră discriminată pe criteriul vârstă, reclamata apreciază că această percepție este eronată deoarece între cei 4 candidați respinși la concurs sunt persoane cu diferite vârste de la 24 de ani până la 48 de ani iar persoana admisă are 48 de ani, aceeași vârstă cu petenta, neputând fi pusă în discuție discriminarea de vârstă invocată în sesizare.

26. Se arată că petenta, cu toate că la proba scrisă a obținut un procentaj mai bun decât restul candidaților, la proba practică a picat pentru că nu a îndeplinit condițiile de punctaj corespunzător ca restul candidaților, existând o justificare rațională pentru diferența făcută între candidați.

27. În concluzie, partea reclamată apreciază că, în raport de argumentele petentei, afirmațiile acesteia ce fac referire la principiul egalității de tratament sunt nefondate. Se solicită respingerea petiției ca nefondată.

28. În susținerea celor menționate în punctul de vedere, reclamata a depus la dosar următoarele înscrisuri: anunț cu privire la organizarea concursului, bibliografia și tematica, rezultatul selecției dosarelor depuse de candidații înscriși, erata la anunț, rezultatul probei scrise, rezultatul probei practice, rezultatul contestației, rezultatul final (filele 11-29 la dosar).

Raportul de investigație

29. Din raportul de investigație efectuat și întocmit la data de 19.12.2022, rezultă faptul că în urma analizării dosarelor de concurs, echipa de investigație a CNCD a constatat că, sub raportul vârstei nu se pot admite acuzațiile petentei cu privire la existența unei discriminări pe criteriul vârstei, întrucât concurența care a câștigat concursul din luna iulie are aproximativ aceeași vârstă cu petenta. Sub raportul vârstei, situația celor 7 concurente care au susținut proba scrisă în data de 13.07.2022, la concursul pentru ocuparea a două posturi vacante de asistent medical RMN – biroul internări se prezintă astfel: petenta are vârsta de 48 de ani, două concurente aveau vârsta de 47 de ani, o altă concurentă avea vârsta de 36 de ani iar două concurente aveau vârsta cuprinsă între 23-25 ani.

30. În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat faptul că aspectele sesizate nu sunt susținute de probe și astfel nu se confirmă.

IV. Motivarea în fapt și 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.”

Privind probarea faptelor art. 20 alin. 6 prevede: „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.

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.

Aplicarea principiilor la speță

31. În fapt, Colegiul director reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care a fost manifestată o atitudine discriminatorie asupra petentei pe criteriul vârstei, aceasta acuzând partea reclamată de un comportament abuziv și agresiv, precum și acțiuni verbale jignitoare asupra sa, considerându-se pusă într-o situație jenantă. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, fapte ce pot aduce atingere demnității umane, prin manifestări verbale și atitudini ostile și care pot crea un cadru intimidant ori degradant asupra petentei, care s-a considerat discriminată și hărțuită în cadrul unui concurs organizat pentru ocuparea unui loc de muncă.

32. În drept, Colegiul director se raportează la actul 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 OG nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

33. De asemenea, 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 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.”

34. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, *principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.*

35. 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, republicată. 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 circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau a 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.

36. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impune a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă (reclamant) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

37. 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 acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) 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.

38. Colegiul director mai reține că, potrivit art. 20, alin (6) din OG nr. 137/2000, republicată, persoana interesată va prezenta probe pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. *În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio, video sau date statistice.*

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

39. Având în vedere că în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentei îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, și analizând înscrisurile aflate la dosar și susținerile părților,

Colegiul director reține că probele cu privire la afirmațiile și acțiunile părților reclamate nu conclud cu relatările exprimate de petentă în susținerea petiției sale.

40. Din raportul de investigație s-a constatat faptul că aspectele sesizate nu sunt susținute de probe și astfel nu se confirmă.

41. Or, în raport de susținerile petentei și înscrisurile depuse la dosar de părți, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei pe considerentul că aceasta ar avea o anumită vârstă, nefiind probat comportamentul abuziv și agresiv la adresa sa pe criteriul vârstei. Afirmațiile menționate de petentă în sesizare nu se pot confirma pentru a se dovedi cele expuse și susținute de aceasta, proba nu este concludentă pentru dovedirea existenței unei fapte de discriminare a petentei din partea reclamatelor.

42. De asemenea, se constată că susținerile petentei nu se confirmă, concurenta care a câștigat concursul având aproximativ aceeași vârstă cu petenta.

43. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine. Din plângerea petentei rezultă faptul că a existat un comportament lipsit de respect al părților reclamate, fără a se putea proba la nivel de certitudine un comportament discriminatoriu la adresa petentei.

44. Așadar, Colegiul director consideră că, în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către părțile reclamate. Aspectele sesizate nu reprezintă faptă de discriminare, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, lipsă probe privind discriminarea pe criteriul vârstă.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin.(1) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nu sunt probe care să poată conduce la stabilirea faptei de discriminare.

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

DIACONU ADRIAN – Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Redactată și motivată: F.LB, H.I.

Data redactării: 07.05.2024

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