



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 495 din 11.12.2018

Dosar nr.: 584/2017

Petiția nr.: 5849/06.11.2017

Petentă:

Reclamat : Spitalul Municipal Vulcan

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.....

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. Spitalul Municipal Vulcan prin reprezentant legal – cu sediul în Mun. Vulcan, Str. N. Titulescu nr. 59, județ Hunedoara

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petenta, angajată din anul 2011 la Spitalul Municipal Vulcan în funcția de asistent medical principal balneo – fizioterapie, sesizează cu privire la discriminarea sa la locul de muncă. Aceasta precizează că este discriminată de către conducerea spitalului care, din cauza problemelor financiare, a încercat să o concedieze împreună cu alte colege. Acesta susține că partea reclamată a recurs la diverse mijloace prin care să o determine atât pe petentă cât și pe colege sale să nu mai lucreze în cadrul unității spitalicești. Mijloacele la care reclamatul a recurs sunt: tăierea sporului de fizioterapie timp de două luni, apoi mutarea sa într-un cabinet la parter, spațiu care nu avea nici macar o chiuvetă cu apa pentru desfășurarea activității, ulterior mutarea sa într-un cabinet departe de sala de fizioterapie. Totodată, petenta subliniază că din cauza discriminării la care a fost supusă prin faptul că doar ea a lucrat cu un aparat de înaltă frecvență a avut probleme cu o mână la care a fost operată.

III. Procedura de citare

5. În temeiul art. 41 și următoarele din cuprinsul Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul Președintelui CNCD nr.144/2008 publicat în Monitorul Oficial nr. 348 din data de 6 mai 2008, CNCD a dispus efectuarea investigației cu privire la cele sesizate în petitia nr. 5849/06.11.2017.

6. În temeiul dispozițiilor art.20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată) părțile au fost citate prin adresa nr. 1223/06.03.2018, pentru data de 26.03.2017, ora 9,30 la sediul instituției.

7. Doar petenta a fost prezentă la termenul de audieri .

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta, angajată din anul 2011 la Spitalul Municipal Vulcan în funcția de asistent medical principal balneo – fizioterapie, sesizează cu privire la discriminarea sa la locul de muncă. Aceasta precizează că este discriminată de către conducerea spitalului care, din cauza problemelor financiare, a încercat să o concedieze împreună cu alte colege. Acesta susține că partea reclamată a recurs la diverse mijloace prin care să o determine atât pe peteneta cât și pe coligele sale să nu mai lucreze în cadrul unității spitalicești. Mijloacele la care reclamatul a recurs sunt: tăierea sporului de fizioterapie timp de două luni, apoi mutarea sa într-un cabinet la parter, spațiu care nu avea nici macar o chiuvetă cu apă pentru desfășurarea activității, ulterior mutarea sa într-un cabinet departe de sala de fizioterapie. Totodată, petenta subliniază că din cauza discriminării la care a fost supusă prin faptul că doar ea a lucrat cu un aparat de înaltă frecvență a avut probleme cu o mână la care a fost operată.

9. Petenta prin adresa nr. 6367/04.12.2017 a transmis electronic completari la sesizarea sa cu fapte ale unor cadre medicale din cadrul unității spitalicești, partea reclamată, respectiv fapte ale dr..... Aceasta susține că:

- dr. nu a lasat-o să își schimbe locul de muncă, având în vedere că aceasta nu mai putea folosi mâna dreaptă fiind operată;

- s-a făcut public certificatul de handicap al petentei, colegii petentei schimbându-și atitudinea față de aceasta

- în 25.01.2017 a fost supusă unei intervenții chirurgicale la Spitalul de Recuperare din Cluj pentru neuropatie ulnara cot drept., iar la data de 01.04.2017 când a revenit la locul de muncă și l-a întrebat pe dl. doctor unde are voie să lucreze și acesta a trimis-o la procedura de kinetoterapie;

- a fost umilită de același dr. față de colegul său, când acesta i-a comunicat petentei că a fost primită de milă în sala de kinetoterapie și că sala îi aparține dlui Popa.

- s-a decis ca dr să repartizeze bolnavii, motiv pentru care aceasta nu mai primește bolnavi, având doar o persoană pe lună repartizată și aceasta deoarece a făcut scandal pentru lipsa de activitate

- dr. i-a comunicat faptul că va primi ca și activitate un aparat de înaltă frecvență pe care urmează să îl folosească în activitatea curentă, iar în sala de gimnastică nu va mai avea ce căuta pentru a nu-l deranja pe dl....

10. Prin adresa nr. 2099/13.04.2018, petenta combate punctul de vedere depus de partea reclamată precizând următoarele:

- cu privire la lipsa calificării necesare și nedecontarea serviciilor de kinetoterapie -aceasta este calificarea majorității covârșitoare a angajaților din cadrul Laboratorului RMFB. De remarcat că, în aceste condiții, doar petenta este singura mutată de la o procedură la alta, restul colegilor săi desfășurându-și activitatea în mod constant în același loc, doar în situații excepționale solicitându-li-se să desfășoare activitatea în cadrul altor proceduri.

- cu privire la fisa de aptitudini petenta susține că fișa de aptitudini 2525 în care este menționat locul de muncă al subsemnatei (asistent medical kinetoterapie) era valabilă până la data de 26.04.2018. În perioada de valabilitate a acesteia, ca urmare a adresei nr. 6859/04.12.2017 a medicului de medicina muncii, dr. ..., i se comunică adresa 6977/07.12.2017 și se procedează la emiterea unei noi fișe de aptitudini (nr. 7198/02.11.2017) **de către același medic (cu care Spitalul colaborează), deși se recomandase o evaluare a capacității de muncă la Comisia de expertiză a Capacității de muncă.** Ca urmare a fișei de aptitudini nr. 7198/02.11.2017 i se comunică modificarea felului și locului muncii și i se prezintă o nouă fișă a postului, cu motivarea inaptitudinii medicale. Petenta a contestat această fișă de aptitudini nr. 7198/02.11.2017, iar prin procesul verbal din data de 17.01.2018 comisia de soluționare a constatat că este aptă

condiționat pentru activitatea de kinetoterapie. Deși a transmis Spitalului acest document care invalidează fișa de aptitudini nr. 7198/02.11.2017 în temeiul căreia s-a procedat la modificarea unilaterală a locului și felului muncii petentei, partea reclamată refuză să dispună repunerea în situația anterioară.

- cu privire la organigrama se afirmă de către Spital că în cadrul Laboratorului RMFB nu există locuri de muncă diferite, raportat la procedurile medicale efectuate, depunându-se în acest sens la dosar o serie de organigrame.

Cu privire la acestea, petenta constă faptul nu reflectă în totalitate realitatea. În acest sens, depune alăturat anunțul și rezultatele concursului organizat în luna noiembrie 2017 pentru ocuparea, începând din data de 01.12.2017, a unui nr. de 9 posturi vacante. Persoanele angajate în urma concursului nu se regăsesc în organigrama depusă la dosar și valabilă la data de 31 decembrie 2017, deși începuseră activitatea

- cu privire la tensiunea generată de comportamentul subsemnatei și de necunoașterea atribuțiilor se arată în cuprinsul punctului de vedere că tensiunea generată la locul de muncă se datorează comportamentului petentei, angajatorul încercând chiar să detensioneze situația prin menținerea sporului pentru condiții periculoase, dar în realitate toată starea de tensiune este generată de comportamentul angajatorului față de petentă, precum și de încurajarea de către acesta a unui comportament neadecvat al colegilor față de mine. Pentru început, referitor la cele arătate în punctul de vedere, este greu de crezut că un angajator plătește unui angajat un spor pentru condiții periculoase dacă acesta nu este datorat. Atâta vreme cât îl plătește, recunoaște automat că îl datorează. A afirma contrariul ar echivala cu recunoașterea comiterii unei ilegalități. Pe lângă atitudinea ostilă a colegilor, încurajată de angajator, au fost perioade când petenta mergea la muncă și nu i se atribuia nici un pacient toată ziua, creându-i-se o stare de rușine și de temere din această cauză, întrucât nu este plăcut să mergi la muncă, să vrei să muncești, însă să ți se refuze aceasta.

11. Petenta subliniază faptul că partea reclamată, în calitatea sa de angajator, are obligația de a interzice crearea la locul de munca a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru o persoană sau grup de persoane, precum și de a interzice influențarea negativă a situației persoanei angajate în ceea ce privește, locul și felul muncii, desfășurarea activității și atribuțiile ce îi revin. Aceasta trebuie subliniat că în conținutul tratamentului discriminatoriu intră nu numai deosebiri, excluderile, restricțiile sau preferințele care au ca scop sau efect afectarea egalității de drepturi, dar și orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană față de alte persoane. Petenta apreciază că conduita părții reclamate în generarea unei situații care să conducă la îndepărtarea mea din locul de muncă pe care îl avea și crearea unei atmosfere ostile la locul de muncă (de intimidare, de ostilitate, de descurajare), precum și degradante față de ea, întrunește condițiile discriminării stabilite de OG nr. 137/2000

12. Petenta solicită constatarea existenței unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări și dispunerea sancționării Spitalul Municipal Vulcan, înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

Sușținerile reclamatului

13. Partea reclamată a transmis în data de 22.03.2019 un punct de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 1617 prin care a susținut următoarele:

- Referitor la acuzațiile reclamantei că nu i se permite sa efectueze kinetoterapie invederam susține că prestarea unui munci este condiționata de îndeplinirea cumulativa a 2 cerințe:

a)Existenta calificarii cerute de legislația in vigoare

b)Capacitatea fizica de a presta acesta activitate.

Astfel, art. 11 din **Legea nr. 229 din 17 noiembrie 2016 privind organizarea și exercitarea profesiei de fzioterapeut, precum și pentru înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Fizioterapeuților din România** stabileste titlurile oficiale de calificare în fizioterapie sunt diplomele de licența eliberate de o unitate de învățământ superior în următoarele specializări: fizioterapie/fiziokinetoterapie/kinetoterapie/etc Certificatele de specializare pe care reclamanta le-a depus la unitatea sanitară *nu îndeplinesc condițiile legale* prevăzute de **Ordonanța nr. 129 din 31 august 2000 privind formarea profesională a adulților - Republicata*** fiind emise de un furnizor care nu este autorizat de Autoritatea Națională pentru Calificări pentru a organiza acest tip de program de formare profesională, SC Ofelia Trading SRL fiind autorizata doar pentru alte programe de formare, conform dovezilor anexate. De altfel, la nivel național, in Registrul național al furnizorilor de formare profesională nu figureaza niciun furnizor autorizat sa efectueze programe de formare in ocupația kinetoterapeut deoarece acesta este inclusa in *Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/programeelor de studii universitare fiind organizata exclusiv in instituțiile de învățământ superior.*

- Referitor la apanajul medicului de medicina a muncii si a comisiei de contestatii este de a stabili daca, **EXCLUSIV din punct de vedere medical**, angajatul poate sau nu, sa presteze o anumita activitate fara a putea concluziona asupra aptitudinilor profesionale. Prin Fisa de aptitudini eliberata de medicul de medicina muncii/ avizul medical emis de comisia de contestatii (asa cum, de altfel, este mentionat in procesul verbal incheiat de aceasta) se constata doar aptitudinea medicala de a presta o activitate dar aceste documente **nu pot, sub nicio forma**, excede prevederilor legale si sa **tina loc de calificare profesionala sau sa suplinesca lipsa competentelor profesionale**. și avand in vedere ca petenta nu are calificarea necesara pentru profesia de kinetoterapeut iar pentru activitatea de masaj si lucrul cu aparatura care emite radiații electromangetice a fost declarata inapta, singura activitate pe care o poate presta este cea de termoterapie. Conform prevederilor legale in vigoare, petenta **nu are competenta profesionala** necesara desfasurarii activitatii de kinetoterapie.

- Referitor la celelalte acuzații formulate de petentă, unitatea spitalicească susține :

-angajarea petentei s-a făcut în baza Dispoziției nr.216/2011 emisă de DSP Hunedoara ca urmare a redistribuirii personalului conform OMS232/2011 și a opțiunii personale, în urma închiderii spitalului din Petrila. Împreună cu aceasta la Spitalul Municipal Vulcan au mai fost redistribuite si alte persoane. În anul 2013, contrar celor afirmate de reclamantă, nu s-a încercat concedierea acesteia ci, ca urmare a redeschiderii structurii medicale din Petrila, conform prevederilor legale, s-a dorit revenirea personalului pe posturile ocupate anterior. Deoarece structura reînființată nu mai avea personalitate juridică distinctă ca înainte de desființare ci era doar o secție exterioară a Spitalului de Urgență Petroșani, acest lucru nu a fost posibil.

- cu privire la "sporul de fizioterapie" adică **sporul pentru condiții periculoase** prevăzut de Ordinul nr. 547 din 26 mai 2010 pentru aprobarea Regulamentului privind acordarea sporurilor la salariile de bază, urma să îi fie luat nu ca o răzbunare ci prin prisma faptului că acest spor se acordă, conform prevederilor legale,

doar persoanelor care lucrează cu **aparate de electroterapie ce produc radiații electromagnetice** ori petenta, așa cum recunoaște de altfel în sesizarea de față, refuza să mai lucreze cu aceste aparate. S-a menținut în plată acest spor nu de teama unei reclamații la ITM, ci la rugămintea liderii de sindicat (care poate confirma) și din dorința de a detensiona situația niciodată petenta nu a fost discriminată datorită deficiențelor avute.

- Problemele de vedere ale petentei au existat de la venirea la spital.
- Conflictele au apărut datorita atitudinii avute: contesta, de față cu pacienții, deciziile medicale ale kinetoterapeutului, facea poze, cu telefonul, documentelor medicale desi acestea sunt confidentiale, îl acuză pe kinetoterapeut că ia mită, că nu face masaj (desi masajul nu intra in obligațiile lui), afirma peste tot ca l-a „inițiat” pe kinetoterapeut deși acesta are pregătire superioară petentei
- boala profesională nu a putut fi confirmată nu pentru ca spitalul nu a prezentată documentația - conform standardului ocupațional, asistenta medicală balneofizioterapie nu poate stabili conduită terapeutică aceasta fiind apanajul medicului curant și a kinetoterapeutului, petenta nu poate avea "pacienți" , ci poate face doar aplicații conform deciziei medicale luate de personalul medical cu pregătire superioară.
- denatureaza adevărul.Spitalul susține astfel că este obligația asistentei medicale (pentru care din nou petenta a fost instruita în nenumărate rânduri, așa cum se poate observa din procesele verbale anexate) de a dezinfecta, prin pulverizare, salteaua de gimnastică și restul aparatelor, după fiecare utilizare de către un pacient. Asistenta din cadrul Compartimentului de prevenire a infecțiilor asociate activității medicale a făcut o reinstruire nu pentru ca dl Popa a acționat greșit dând cu spray de dezinfecție ci pentru petentă care nu își cunoaște și respectă atribuțiile. Produsul biocid folosit are toate avizele necesare și se folosește în întreg spitalul, până în prezent nu a existat nicio reacție alergică la acesta în cadrul unității noastre sau în alte unități sanitare care îl folosesc.

14. Partea reclamată susține astfel că nu există fapte de discriminare, ci doar s-a făcut aplicarea corectă a prevederilor legale.

- Raportul de investigații nr. 209/25.01.2018 întocmit de echipa de investigații a CNCD

În temeiul art. 41 și următoarele din cuprinsul Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul Președintelui CNCD nr.144/2008 publicat în Monitorul Oficial nr. 348 din data de 6 mai 2008, CNCD a dispus efectuarea investigației cu privire la cele sesizate în petitia nr. 5849/06.11.2017. Astfel, echipa de investigații a CNCD formată din șef serviciu Silvia Dumitrache și consilier juridic Ion Dumitrașcu s-au deplasat în data de 05.12.2017 la sediul Spitalului Municipal Vulcan unde au discutat cu:

Constatările echipei de investigații au fost:

-din cauza handicapului de vedere petenta are limitări obiective privind activitățile pe care le poate desfășura în Compartimentul de Recuperare Medicina Fizică și Balneologie în comparație

- în anul 2016, ca urmare a solicitării petentei, managerul spitalului i-a repartizat acesteia o altă activitate decât cea de masaj, mai exact procedura de parafină;

-în anul 2017 petenta a refuzat să efectueze activitatea alternativă celei de masaj care i-a fost repartizată în anul 2016;

-în anul 2017, în urma solicitării scrise din partea managementului Spitalului Municipal Vulcan, S.C. MEDICAL ...S.R.L. prin dr. ...(medic specialist de medicina muncii), informează prin Adresa nr. 6850/04.12.2017 faptul că, în urma analizării locurilor de muncă din cadrul Laboratorului RMFB și ținând cont de acuitatea vizuală diminuată pe care as. med. o are și a problemelor de ordin neurologic pe care le are la membrul superior drept, care contraindică total eforturi fizice, singurul loc de muncă în care ar putea

să îți desfășoare activitatea fără suprasolicitare vizuală și efort fizic, conform pregătirii profesionale, fiind cabinetul de termoterapie:

-printre condițiile legale de ocupare a postului de fiziokinetoterapeut într-o unitate sanitară este diploma de licență eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată în specializarea kinetoterapie, conform Ordinului Ministerului Sănătății nr. 1.470 din 20 octombrie 2011 pentru aprobarea criteriilor privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale a personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar.

V. Motivele de fapt și de drept

15. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta, angajată din anul 2011 la Spitalul Municipal Vulcan în funcția de asistent medical principal balneo – fizioterapie, sesizează cu privire la discriminarea sa la locul de muncă. Aceasta precizează că discriminarea sa se face de către conducerea spitalului care, având probleme financiare, a încercat să o concedieze atât pe ea, cât și alte colege ale sale.

16. **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 O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. 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, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

17. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

18. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

19. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările

ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

20. În speță, petenta arată faptul că este discriminată la locul de muncă dar, de asemenea, că are probleme de sănătate atestate de control de specialitate, care îi recomandă de altfel un anumit tip de muncă. respectivul card îi este necesar pentru transportul fiicei sale cu dizabilități. Colegiul director reține faptul că în urma investigației echipei CNCd, dar și în baza prevederilor legale în vigoare, respectiv dispozițiile Ordinului Ministerului Sănătății nr. 1.470 din 20 octombrie 2011 pentru aprobarea criteriilor privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale a personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar printre condițiile legale de ocupare a postului de fiziokinetoterapeut într-o unitate sanitară este diploma de licență eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată în specializarea kinetoterapie. Totodată se reține și faptul că, din cauza handicapului de vedere, petenta are limitări obiective privind activitățile pe care le poate desfășura în Compartimentul de Recuperare Medicina Fizică și Balneologie în comparație cu alte colege ale sale. Privitor la această problemă, partea reclamată a solicitat scris în anul 2017 societății MEDICAL(medic specialist de medicina muncii), evaluarea medicală a petentei. Astfel se reține că, medicul specialist în urma analizării locurilor de muncă din cadrul Laboratorului RMFB și ținând cont de acuitatea vizuală diminuată și a problemelor de ordin neurologic la membrul superior drept pe care petenta le are, acesteia i se contraindică total eforturi fizice, iar singurul loc de muncă în care ar putea să își desfășoare activitatea fără suprasolicitare vizuală și efort fizic, conform pregătirii profesionale, fiind cabinetul de termoterapie. Astfel, partea reclamată a avut o adaptare rezonabilă la starea petentei și la cerințele legale.

21. Astfel, în raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către 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 la locul de muncă, partea reclamă adaptându-se condițiilor și legislației aplicabile în vigoare. O atare prezumție ar trebui să permită cel puțin a se presupune existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și tratamentul diferit imputat în cauză. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, nefiind încălcat principiul nediscriminării.

22. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată., urmând a se pronunța în acest sens.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate, nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării astfel cum este prevăzută de dispozițiile art.2, alin.1 din cuprinsul O.G. nr.137/2000, republicată.
2. Câte 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, 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.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc- Membru

DINCĂ Ilie – Membru

GHEORGHIU Luminița- Membru

HALLER István – Membru

JURA Cristian – Membru

LAZĂR Maria – Membru

POPA Claudia Sorina – Membru

SANDU Tatiana Veronica – Membru

Motivată/redactată: CJ/PCS

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