



## CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 496  
din data de 11.12.2018**

**Dosar nr. 295/2017**

**Petiția nr. 3164/13.06.2017**

**Petent: .....**

**Reclamat: Serviciul Județean de Ambulanță Vrancea (S.A.J. Vrancea)**

**Obiect:** discriminare la locul de muncă sub următoarele aspecte: *victimizare, discriminare directă și hărțuire*

### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

#### 1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

.....

#### 2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

**Serviciul Județean de Ambulanță Vrancea (S.A.J. Vrancea) – str. Cuza Vodă nr. 50-52, Focșani, județul Vrancea,**

.....

### II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 3164/13.06.2017, petenta sesizează faptul că este o victimă a discriminării a locul de muncă sub următoarele aspecte: victimizare, discriminare directă și hărțuire, toate aceste aspecte petrecându-se urmare a sesizării făcute de dna. ... către Ministerul Sănătății și Inspectoratul Situațiilor de Urgență, instituții care ulterior acestor sesizări au demarat o serie de controale anunțate.

### III. Procedura de citare

4. 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, s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate la sediul C.N.C.D. pentru audieri în data de **30.10.2017**.

6. Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

### IV. Susținerile părților

#### 7. **Susținerile petentului**

7.1. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 3164/13.06.2017, petenta în persoana doamnei ..... sesizează faptul că este o victimă a discriminării a locul de muncă sub următoarele aspecte: victimizare, discriminare directă și hărțuire, toate aceste aspecte petrecându-se urmare a sesizării făcute de dna. ... către Ministerul Sănătății și

Inspectoratul Situațiilor de Urgență, instituții care ulterior acestor sesizări au demarat o serie de controale anunțate.

7.2. Petenta specifică că urmare a unei sesizări privind unele nereguli din cadrul serviciului S.A.J. Vrancea adresate domnului ministru ... s-au dispus unele măsuri față de persoana sa, petenta susținând ca aceasta este cauza pentru care a fost băgată în comisia de disciplină, au suspus-o unor controale medicale abuzive, i-au interzis efectuarea „turelor de noapte”, aceasta având un efect pecuniar asupra sa și, de asemenea, i-au schimbat poziția în cadrul biroului, mutând-o într-un alt birou izolat. Totodată, petenta susține că tot datorită aceleiași sesizări i-au fost diminuate atribuțiile de serviciu și i-au stricat imaginea față de colegii de serviciu de la SMURD VRANCEA.

7.3. Dna. .... susține că a fost înjurată și amenințată în timpul serviciului de dr.

.....  
7.4. Petenta susține că:”o altă parte a victimizării o reprezintă :”Hărțuirea la locul de muncă prin faptul că sunt supusă periodic (din 3 în 3 luni) la controale psihiatrice fără nicio bază medicală, fiind singura angajată care este supusă la asemenea controale dintre toți cei 240 de angajați fără nicio explicație, controale în urma cărora este declarată „Apt la locul de muncă”.

7.5. Petenta recunoaște că în anul 2015 făcând un control de rutină a făcut o serie de analize unde a descoperit că suferă de diabet zaharat tip 2, recomandându-i-se un tratament medical cu Sxiofor și un regim alimentar. Aceasta susține că până nu a făcut sesizarea către dl ..., boala sa nu a reprezentat un impediment în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Astfel, dna. .. susține că ulterior s-au folosit de boală pentru a o pedepsi. Astfel a fost chemat medicul de medicina muncii care fără să aibă o bază legală a supus-o unui tratament diferit de cel al colegilor săi, în speță i s-au interzis turele de noapte fără o motivație plauzibilă și i s-au recomandat controale: psihiatrice, psihologice și diabetologice în mod nejustificat.

7.6. Petenta susține că alți colegi aflați în aceeași situație de boală cu a ei sau poate mai grav nu au parte de același tratament la locul de muncă, nefiindu-le interzise turele de noapte și nefiindu-le recomandate acele controale: „psihiatrice, psihologice și diabetologice”.

7.7. Astfel, dna ... înțelege să susține că se află în „ipostaza unei victime a discriminării directe, în sensul” în care și alți colegi ai petentei se aflau în aceeași situație, dar li se aplică un tratament diferit.

7.8. Petenta solicită astfel să se constate că faptele prezentate constituie discriminare conform art. 1, art.2 și art.15 din O.G nr. 13/2000, solicitând și o investigație la fața locului . De asemenea, aceasta solicită repunerea în situația anterioară faptei de discriminare.

7.9. Petenta înțelege să se folosească în demonstrarea susținerilor sale de xerocopii ale înscrisurilor: adeverință medicală din data de 19.12.2016 (nr. Fișă 6311, adeverință medicală din data de 13.02.2017 (nr. Fișă 518/13.02.2017), adeverință medicală din data de 13.03.2017 (nr. de fișă 1243/13.03.2017), grafic Dispecerat Serviciul de Ambulanță Vrancea, adeverința medicală din 13.02.2017 (nr. fișă 518/13.02.2017) și adeverință medicală din data de 13.03.2017 (nr. de fișă 96/13.03.2017), aviz psihologic nr. 743/05.06.2017, Medicina Muncii – Fișă de aptitudine nr. 11298 din 20.03.2017, cererea dnei ... către Managerul S.A.J. Vrancea înregistrată sub nr. 1950/05.05.2017 și plângerea împotriva Dispoziției nr. 339/17.11.2016. și de asemenea proba cu martori, propunând ca martori pe:

- ...

7.10. În data de 07.11.2017, ulterior audierilor, dna. ... transmite pe e-mail –ul C.N.C.D. întâmpinarea formulată în dosarul nr. 1679/91/2017 înregistrată la C.N.C.D sub nr. 5931/09.07.2017, dosar aflat pe rolul Tribunalului Vrancea.

- 7.11. În data de 30.10.2017 dna. .... s-a prezentat la audieri susținând următoarele:
- la acest moment este operator în cadrul Serviciului Ambulanță, dar este detașată la SMURD Vrancea;
  - este hărțuită de 1 an de zile, problemele sale apărând când a spus dlui ministru .....problemele de la serviciu, respectiv faptul că sindicatul nu-și face datoria;
  - la C.N.C.D a fost și dl. ....;
  - mai sunt 3 colegi cu aceleasi probeleme, care însă fac ture de noapte la serviciu;
  - se consideră discriminată pentru că :
    - 1-a fost trmisă la psihiatru de 4 ori, la medicul de medicina muncii pentru EKG și glicemie, iar apoi a primit adresă și pentru control psihiatric,
    - 2- i-a fost stricată imaginea;
    - 3- i-au fost luate turele de noapte;
    - 4- managerul a înjurat-o la telefon.

7.12. În data de 06.12.2017 petenta a transmis concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D sub nr. 6489/07.12.2018, concluzii formulate de dumneaei în același dosar nr 1679/91/2017.

7.13. În data de 20.06.2018 petenta face o solicitare de audiență, anexând și alte documente doveditoare în susținerea petiției déjà depuse și înregistrate la C.N.C.D. aceste documente sunt:

- adresă răspuns a dlui. ....- medic primar de medicina muncii;
- Caracterizarea data de dna ..., ..... dată în data de 29.05.2018 pentru petentă, (caracterizare ca i-a fost necesară la Curtea de Apel Galați);
- Caracterizarea data de dna .... în data de 04.06.2018- medic Compartiment Urgențe (caracterizare ca i-a fost necesară la Curtea de Apel Galați);
- Caracterizare dată de dna. ...., președinta Ligii Scriitorilor – Filiala Vrancea din data de 04.07.2018 (caracterizare ca i-a fost necesară la Curtea de Apel Galați);
- adresa Ministerului Sănătății - Secretar de Stat înregistrată sub nr. SP 1503/26.03.2018 și nr. 3517/29.03.2018;
- scrisoare medicală de la furnizorul Expert medical - Anexa 43- completată și parafată de medic .... ;
- aviz psihologic nr. 365/02.05.2018;
- articole din presa extrase;
- Adresă către Președintele C.N.C.D din data de 20.06.2018 depusă de petentă;
- Adresa S.A.J. nr. 4880 /07.12.2018;
- Grafic Dispecerat SAJ Vrancea – pentru lunile Mai - Iunie 2018;
- Notă privind persoanele care sunt restanțiere la examenul medical periodic de medicina muncii înregistrată la SAJ Vrancea sub nr. 4878/07.12.2016
- Fișă de aptitudine nr. 11298/20.03.2017 eliberată de dr ...
- adresa petentei catre dl. Manger al S.A.J. Vrancea înregistrată sub nr. 1950/05.05.2017;
- plângerea formulată de petenta împotriva Dispoziției nr. 339/17.11.2016 prin care a fost sancționată disciplinar (filele 10-11 din dosar )

7.14. În data de 19.07.2018, petenta completează susținerile sale cu opinia separată a dnei judecător ...pronunțată în dosarul în care petenta era parte, dosar nr. 1679/91/2017.

7.15.În data de 23.11.2018, dna .... transmite pe fax în completarea susținerilor sale următoarele documente:

- Scrisoarea medicală înregistrată la C.N.C.D sub nr. 7284/23.11.2018;
- alte extrase din presă – ziarul de Vrancea din data de 5.11.2018 ;

## **8. Susținerile părții reclamate**

**8.1.** Reclamatul *nu a fost prezent la termenul de audieri*, însă în data de 27.10.2017 acesta transmite pe e-mail punctul de vedere sub forma unei adrese înregistrate la C.N.C.D sub nr.5699/27.10.2017 și la SAJ Vrancea sub nr. 4597/27.10.2017. În cuprinsul punctului de vedere reclamatul/acesta susține următoarele:

- angajatorul conform art.7 din H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății în muncă are obligația să asigure fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății salariaților. Prin aceste servicii se înțelege conform art.8 din aceeași hotărâre **și printre altele și examenul medical periodic. Rezultatele examenului medical se înregistrează într-un dosar medical, care este păstrat de medicul de medicina muncii.** Fișa de aptitudine care finalizează examenul medical se completează numai de medicul de medicina muncii în două exemplare (unul pentru angajat și unul pentru angajator)

- Conform prevederilor art.13, lit.j.) din Legea nr. 319/2006, **angajatorul are obligația să angajeze numai persoane care în urma examenului medical și după caz a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă care urmează să o execute.** Totodată angajatorul trebuie să asigure controlul medical periodic și după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării. În cazul nerespectării acestei obligații de către angajator conform dispozițiilor art. 39, alin. (4) din **aceeași Lege nr. 319/2006 constituie contravenție și se pedepsește cu amendă contravențională. Având această bază legală, S.A.J Vrancea, în conformitate cu prevederile art. 186 din Codul Muncii a încheiat contractul de prestări de medicina muncii nr. 2558/27.06.2016 cu societatea HAHNEMANN MED S.R.L. Focșani.**

În baza legislației și a situației de fapt, constatate pentru salariața Vurloi Gh Ioana **prin fișa de aptitudini nr. 20416/10.04.2017** s-a comunicat adresa nr. 1575/14.04.2017, informându-o pe petentă că SAJ Vrancea este obligate să respecte recomandările medicului specialist, așa cum este prevăzut în mod expres în art.10 coroborat cu art. 35-36 din HG nr. 355/2007 modificată. Având în vedere faptul că în fișa de aptitudini a fost consemnat "apt condiționat" cu recomandarea "ture de zi", SAJ Vrancea nu a putut să nu țină cont de mențiunile medicale recomandate, fapt care este confirmat de conținutul adresei nr. 1575/14.04.2017 (adresă transmisă petentei)

-Conform dispozițiilor legale cuprinse în Legea nr. 418/2004 cu modificările și completările ulterioare, respectiv ale:

**I.) art. 8, lîf:"** Medicul de medicina muncii supraveghează sănătatea angajaților pe baza prevederilor legale și a riscurilor profesionale pentru sănătatea angajaților, respectând principiile de etică, astfel:

f) **stabilirea sănătății lucrătorilor este asigurată de către medicii specialiști de medicina muncii"**

**II.) art. 9,(2) "Pentru stabilirea aptitudinii în muncă medicul specialist de medicina muncii poate solicita și alte investigații și examene medicale de specialitate, suplimentare celor prevăzute la art. 8",** prevederi din care rezultă clar faptul că medicul de medicina muncii poate solicita și alte investigații de specialitate. Acest punct de vedere a fost motivat și susținut de reclamat în baza **Deciziei ICCJ nr.7 din 04.04.2016 publicată în Monitorul Oficial nr. 399/26.05.2016 în cuprinsul căruia se definește inaptitudinea în muncă, astfel ca prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică și - sau psihică a salariatului) se înțelege**

***rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine.***

- Acesta recomandare a făcut ca petenta să fie trecută doar pe turele de zi;  
- nu numai dna ...a avut diverse recomandări, ci și alți salariați în funcție de locul de muncă avut corelat cu fișele de aptitudini. Există și o listă de salariați ai SAJ Vrancea care

au rămas restanțieri cu examenul periodic de medicina muncii, listă care încorporează un număr de 20 de persoane (transmisă anexat răspunsului).

- au luat la cunoștință în calitate de angajatori ai dnei ...numai în baza documentelor transmise de medicul de medicina muncii, care are de respectat prevederile Legii nr.418/2004 privind secretul de serviciu

**- În concluzie:**

1. SAJ Vrancea trebuie să respecte recomandările medicului de medicina muncii, indiferent cine este salariatul caruia i s-au făcut acele recomandări;
2. Speța prezentată de petentă face obiectul dosarului nr. 1679/91/2017 înregistrat la Tribunalul Vrancea prin care petentei i s-a respins cererea.
3. În ce privește afirmația dnei... privind **“o alta componentă a hărțuirii o reprezintă instigarea colegilor de a-mi face referate sub diferite pretexte” reclamatul consideră că este o afirmație** este mincinoasă deoarece niciun coleg nu i-a făcut nicodată niciun referat, singurul referat fiind cel întocmit de ... – șef ierarhic superior – și aceasta deoarece ....nu și-a îndeplinit o sarcină de serviciu prevăzută în fișa postului, primind în baza referatului ca și sancțiune un avertisment scris contestat de petentă în instanță atât în fond cât și apel (dosar nr. 4367/91/2016)
4. Consideră că petiția este nefondată, neexistând nicio discriminare, faptele SAJ Vrancea fiind acțiuni firești ale angajatorului care reprezintă acțiuni firești.

**8.2.** Reclamatul în susținerea punctului său de vedere înțelege să se folosească de următoarele înscrisuri:

-Contractul de prestări servicii nr. 2558 din 27.06.2016;

-Nota nr. 4878/07.12.2016 privind persoanele care sunt restanțierii la examenul medical periodic de medicina muncii;

-Adresa nr. 4880/07.12.2016 a SAJ Vrancea emisă în baza notei nr. 4878/07.12.2016;

-Fișa de aptitudini nr. 20416/10.07.2016;

-Adresa nr. 1575/14.04.2017 a SAJ Vrancea;

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**9. În fapt,** Colegiul director urmează să analizeze sesizarea petentei în persoana doamnei .... care precizează în memoriul depus faptul că este o victimă a discriminării la locul de muncă sub următoare aspecte: victimizare, discriminare directă și hărțuire, toate aceste aspecte petrecându-se urmare a sesizării făcute de dna... către Ministerul Sănătății și Inspectoratul Situațiilor de Urgență, instituții care ulterior acestor sesizări au demarat o serie de controale anunțate.

Mai precis petenta specifică că urmare a unei sesizări privind unele nereguli din cadrul serviciului S.A.J. Vrancea adresate domnului ministru ... s-au dispus unele măsuri față de persoana sa, petenta susținând ca aceasta este cauza pentru care a fost băgată în comisia de disciplină, au suspus-o unor controale medicale abuzive, i-au interzis efectuarea „turelor de noapte”, aceasta având un efect pecuniar asupra sa și, de asemenea, i-au schimbat poziția în cadrul biroului, mutând-o într-un alt birou izolat .

**10. 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și

sanctionate 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 sanctionate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

**11.** 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”*.

**12.** Având în vedere obiectul plângerii, Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent 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 analoage** sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.(1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;
- 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.

**13.** 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.

**14.** 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.

**15.** În conformitate **cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului** (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și**

**Scalambrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

16. Colegiul director constată că situația petentei este reglementată de prevederi legale în domeniu, respectiv:

- H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor în care se precizează faptul că în conformitate cu art. 7 angajatorul are obligația să asigure fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății salariaților, iar conform prevederilor art.8 din aceeași hotărâre **și printre altele și examenul medical periodic. Rezultatele examenului medical se înregistrează într-un dosar medical, care este păstrat de medicul de medicina muncii.** Fișa de aptitudine care finalizează examenul medical se completează numai de medicul de medicina muncii în două exemplare (unul pentru angajat și unul pentru angajator)

- Legea nr. 319/2006 – în cuprinsul căruia prevederile art.13, lit.j.) **angajatorul are obligația** să angajeze numai persoane care în urma examenului medical și după caz a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă care urmează să o execute. Totodată angajatorul trebuie să asigure controlul medical periodic și după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării. În cazul nerespectării acestei obligații de către angajator conform dispozițiilor art. 39, alin. (4) din **aceeași Lege nr. 319/2006 constituie contravenție și se pedepsește cu amendă contravențională.**

- Legea nr. 418/2004 cu modificările și completările ulterioare, care dispune prin prevederile:

**I.) art. 8, lit f:” Medicul de medicina muncii supraveghează sănătatea angajaților pe baza prevederilor legale și a riscurilor profesionale pentru sănătatea angajaților, respectând principiile de etică, astfel:**

**f) stabilește sănătății lucrătorilor este asigurată de către medicii specialiști de medicina muncii”**

**II.) art. 9, (2):”Pentru stabilirea aptitudinii în muncă medicul specialist de medicina muncii poate solicita și alte investigații și examene medicale de specialitate, suplimentare celor prevăzute la art. 8”, prevederi din are rezultă clar faptul că medicul de medicina muncii poate solicita și alte investigații de specialitate.**

**17. De asemenea, ca și practică juridică Decizia ÎCCJ nr.7 din 04.04.2016 publicată în Monitorul Oficial nr. 399/26.05.2016 statuează în cuprinsul său definiția inaptitudinii în muncă, astfel ca prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică și - sau psihică a salariatului) se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine., deci este statute și fișa de aptitudine ca si document de referință în evaluarea angajatului de către angajat.**

18. Astfel față de susținerea petentei cu privire la supunerea ei unor controale medicale abuzive de către angajatorul său, în speță SAJ Vrancea, Colegiul director reține faptul că controalele sunt prevăzute de legislația aplicabilă în domeniul de activitate, iar faptul că a fost suspusă la un plus de controloare acest fapt s-a datorat recomandării medicului de medicina muncii, care așa cum prevede legislația în vigoare este unicul specialist în

domeniul, iar documentul eliberat de acesta, **fișa de aptitudine**, este documentul de care ține cont un angajator responsabil.

19. De asemenea, Colegiul director ia act de faptul că petenta în cuprinsul petiției sale recunoaște că în anul 2015 în cadrul unui control de rutină s-a descoperit diabetul de tip 2, recomandându-i-se tratament, fapt care este confirmat și prin fișa de aptitudini pe care petenta o contestă. În plus Colegiul reține faptul că recomandările date de medicul de medicina muncii sunt aplicate în conformitate cu legislația din domeniu de activitate al petentei, fiind întemiate, iar limitarea activității petentei fiind justificată..

20. Având în vedere afirmația petentei cu privire la faptul că este singurul angajat supus acestor controale în baza legislației aplicabile, angajatorul a transmis Nota nr.

4878/07.12.2016 prin care se demonstrează, iar Colegiul director reține faptul că petenta nu este unica singurul angajat la examenul medical periodic, existând un număr de alți 20 de angajați care urmau a efectua acest examen medical periodic, fiecare având recomandări ale analizelor necesare a fi făcute.

**21.** Având în vedere *analizele transmise de petentă, dna ...n data de 23.11.2018* Colegiul director constată că acestea au fost efectuate la Spitalul Municipal Aiud, și înregistrate la C.N.C.D sub nr. 7284/23.11.2018 unitate medicală cu care angajatorul **nu are încheiată nicio convenție sau contract de prestări servicii medicale, așa cum dispune baza legală aplicabilă angajaților.**

**22.** Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea cumulativă a elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în sensul în care limitarea a fost justificată.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Faptele prezentate nu reprezintă fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în sensul în care limitarea a fost justificată.

2. O copie a hotărârii se va transmite părților.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

#### **VII. Călea 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**

**DINCĂ Ilie – Membru**

**GHEORGHIU Luminița – Membru**

**HALLER Istvan – Membru**

**JURA Cristian – Membru**

**LAZĂR Maria - Membru**

**POPA Claudia Sorina – Membru**

**SANDU Tatiana Veronica – Membru**

Red-Motivata:CJ/PCS  
Data 23.01.2019

**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 faptelor de discriminare și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.