



HOTĂRÂREA NR. 300
din data de 27.05.2019

Dosar nr.: 303/2017

Petiția nr.: 3302/20.06.2017

Petent: ..

Reclamat: **Serviciul de Ambulanță Vrancea – stația Focșani**

Obiect: tratamente diferențiate în relațiile de muncă aplicate de către angajator

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

..

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

Serviciul de Ambulanță Vrancea – stația Focșani, .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul reclamă faptul că asupra sa sunt aplicate, de către angajator, tratamente diferențiate în relațiile de muncă. La recomandarea medicului specialist de medicina muncii și în corelație cu legislația în vigoare, petentul începând cu 01.06.2017 prestează muncă de zi, în comparație cu alți colegi, aflați în aceeași situație medicală.

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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 3302/27.06.2017 i s-a solicitat petentului completarea petiției cu indicarea părților, persoana fizică (medic de medicina muncii)/ persoana juridică și domiciliul, respectiv sediul, împotriva cărora își îndreaptă reclamația. Petentul a dat curs solicitării prin adresa înregistrată sub nr. 4245/21.08.2017.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 4514/05.09.2017 au fost citate părțile, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 26.09.2017.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. La termenul stabilit, la ședința de audieri s-a prezentat doar petentul.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 4952/26.09.2017, partea reclamată Serviciul de Ambulanță Vrancea – stația Focșani depune punct de vedere, iar prin adresa înregistrată sub nr. 4972/27.09.2017, partea reclamată ..., depune precizări, documente ce sunt comunicate petentului prin adresa înregistrată sub nr. 4990/28.09.2017,

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 5468/18.10.2017, petentul depune concluzii scrise.

IV. Susținerile părților ***Susținerile petentului***

11. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 3302/20.06.2017, petentul, angajat la Serviciul de Ambulanță Vrancea – stația Focșani, pe post de asistent medical gr. principal, ne aduce la cunoștință situația discriminatorie la care este supus de către angajator și de către medicul de medicina muncii ...

12. Petentul a semnalat doamnei doctor de medicina muncii că dorește să fie verificat medical conform H.G. nr. 355/2007, lucru care a deranjat. Astfel a fost trimis la specialist impunându-i-se alte analize și controale, deosebite de cele ale colegilor.

13. De menționat că în unitate mai sunt diabetici, inclusiv dependenți de insulină, printre ei aflându-se și conducători auto. Acestora nu numai că nu i s-au impus analize și controale, nici nu le-au fost interzise turele de noapte, doar petentului.

14. Astfel petentul consideră că i s-a aplicat un tratament diferențiat față de colegii aflați în aceeași situație medicală, ceea ce denotă un tratament discriminatoriu. Petentul consideră că și colegii lui aveau dreptul la aceleași analize, la scutire de muncă de noapte.

15. Solicită să se dispună toate măsurile legale în situația în care se constată că cele prezentate constituie fapte de discriminare.

16. Petentul depune la dosar înscrisuri/documente (documente medicale, înștiințări și dispoziții de la angajator, buletin de analize etc.) și date statistice.

17. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 5468/18.10.2017 petentul nu este de acord cu punctele de vedere emise de părțile reclamate.

Susținerile părții reclamate Serviciul de Ambulanță Vrancea – stația Focșani

18. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 4952/26.09.2017, partea reclamată Serviciul de Ambulanță Vrancea – stația Focșani solicită respingerea petiției deoarece este nefondată, situația în fapt și în drept este cu totul alta decât cea prezentată de petent.

19. Angajatorul conform prevederilor art.7 din H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, are obligația să asigure fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice (examen medical periodic) necesare pentru supravegherea sănătății salariaților. Potrivit H.G. nr.355/2007, aptitudinea sau inaptitudinea unei persoane se stabilește de către medicul de medicina muncii. Rezultatul 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 către medicul de medicina muncii, în două exemplare, unul pentru angajator și celalalt pentru angajat.

20. Conform 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 pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării. Nerespectarea acestei obligații de către angajator constituie contravenție și se sancționează conform Legii nr. 319/2006, art.39 (4) cu amenda contravențională.

21. Așadar, S.A.J. Vrancea, în conformitate cu art.186 din Codul muncii, a încheiat contractul nr. 2558 / 27.06.2016 cu SC HAHNEMANN MED SRL Focșani pentru servicii de medicina muncii. În virtutea legislației și a situației de fapt, constatate pentru petent

de către medicul de medicina muncii, prin fișa de aptitudini nr. 205167/23.05.2017, s-a comunicat adresa nr. 2417/31.05.2017, informându-i că S.A.J. Vrancea este obligat să respecte recomandările medicului specialist, așa cum este prevăzut în mod expres în art.10 coroborat cu art. 35 - 36 din H.G. nr. 355/2007, modificată și completată ulterior. Astfel, S.A.J. Vrancea, a luat act de situația d-lui .. prin fișa de aptitudini nr. 205167/23.05.2017 în care se consemnează: „apt condiționat”, cu recomandarea: „ture de zi” și nu se putea face altceva decât să respecte această recomandare.

22. Deoarece medicul de medicina muncii este cel care supraveghează starea de sănătate a angajaților, avizul medical dat de acesta (având la bază istoricul medical al angajatului, examinările medicale periodice, riscurile profesionale) are o importanță majoră în ceea ce privește activitatea angajatului în acel loc de munca. Din acest context legislativ rezultă ca medicul de medicina muncii poate solicita și alte investigații de specialitate, decizia finală în urma acestor examinări medicale aparținând medicului specialist de medicina muncii, acesta fiind unicul organ specializat în emiterea și completarea fișei de aptitudini a salariatului.

23. Ca atare, în ce privește trecerea la munca de zi a petentului, S.A.J. Vrancea a respectat recomandarea medicului specialist de medicina muncii în corelație cu prevederile art.127 (3) din Codul muncii coroborat cu art.10, 35 și 36 din H.G. nr.355/2007, raportându-se la fișa de aptitudini nr. 205167/23.05.2017 care prevedea expres: "ture de zi". În consecință, orice recomandări ale medicului de medicina muncii sunt respectate de S.A.J. Vrancea și serviciile medicale sunt decontate corespunzător. Se menționează ca petentul nu a depus niciun decont prin care sa prezinte chitanțe achitate pentru servicii medicale recomandate de medicul de medicina muncii, la contabilitatea unității.

24. Se specifică faptul că petentul a lucrat în luna iunie 2017 un număr de 168 de ore, la fel ca majoritatea colegilor care lucrează zi/noapte, cu respectarea legislației în vigoare.

25. Se depun înscrisuri/documente (contractul de prestări servicii, fișă de aptitudini, notă persoane restanțiere la examen medicina muncii, înștiințări, grafic de lucru etc).

Susținerile părții reclamate .. - medic primar medicina muncii

26. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 4972/27.09.2017, partea reclamată .. - medic primar medicina muncii, face precizarea că în conformitate cu H.G. nr. 1169/ 2011 pentru modificarea și completarea H.G. nr. 355/ 2007, anexa 1, fișa nr. 135, petentul, angajat al Serviciului de Ambulanță Județean Vrancea - stația Focșani, în funcția de asistent medical generalist, nu poate să presteze activități specifice în intervalul orar 22.00 - 06.00, întrucât starea de sănătate nu îi permite. Petentul a fost înștiințat în numeroase rânduri, verbal și apoi scris (înștiințarea nr. 205150/19.05.2017), despre starea de sănătate și despre investigațiile medicale pe care trebuie să le efectueze pentru a putea finaliza dosarul medical și a emite o fișa de aptitudine corespunzătoare, dar de fiecare dată au întâmpinat, reticență, comportament și limbaj necorespunzător din partea acestuia.

27. Având în vedere reglementările specifice privind confidențialitatea datelor din dosarul medical al fiecărui pacient/angajat petentul emite simple speculații privind starea de sănătate a altor colegi de serviciu și, cu atât mai mult, despre recomandările transmise sau deciziile medicale luate de medicul de medicina muncii sau de oricare alt medic.

28. Se precizează că în condițiile în care starea de sănătate a petentului o va permite (și în conformitate cu fișa de identificare a factorilor de risc profesionali), decizia medicală va fi în consecință, având în vedere faptul că în conformitate cu fișa de

aptitudine, petentul trebuie să se prezinte la următorul examen medical în data de 23.08.2017.

V. Motivele de fapt și de drept

29. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul a sesizat CNCD deoarece la recomandarea medicului specialist de medicina muncii și în corelație cu legislația în vigoare, începând cu 01.06.2017, acesta prestează muncă de zi, în comparație cu alți colegi, aflați în aceeași situație medicală, în consecință asupra sa sunt aplicate, de către angajator, tratamente diferențiate în relațiile de muncă.

30. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării 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, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

31. La art. 2 alin. 1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, prevede că: *„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 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”*.

32. Conform art. 2 alin. 3 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, **în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim**, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

33. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții :

- a) Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- b) Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.
- c) Tratamentul diferențiat 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

34. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat existența unui tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile raportat la un criteriu de discriminare.

35. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește prestarea unei munci de zi în comparație cu alți colegi, aflați în aceeași situație medicală.

36. Colegiul director reține că angajatorul - SAJ Vrancea a dat curs recomandărilor de tip medical ale medicului de medicina muncii, conform prevederilor art.10 din *H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor*, care prevede că „în condițiile în care medicul de medicina muncii face recomandări de tip medical, aptitudinea este condiționată de respectarea acestora, iar în fișa de aptitudine, avizul medical va fi "apt condiționat". În ceea ce privește justificarea obiectivă a tratamentului diferențiat, Colegiul director ia act de punctul de vedere și a documentației depuse de către părțile reclamate.

37. În susținerea acestora se reține și Decizia ICCJ nr. 7/04.04.2016 privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Craiova - Secția I civilă în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept referitoare la modul de interpretare a dispozițiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, privind concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, respectiv ce se înțelege prin decizie a organelor de expertiză medicală prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, în corelare cu dispozițiile art. 30 - 33 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare, și art. 17 pct. VIII B lit. v) și pct. 4 al ultimului alineat din capitolul III din Regulamentul de organizare și funcționare a direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București, aprobat prin Ordinul ministrului sănătății nr. 1.078/2010, publicată în M.Of. nr. 399/26.05.2016, ce definește inaptitudinea în muncă „în interpretarea dispozițiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, 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, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens.”

38. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, 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 petentului, 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.

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

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 al Ordonanței de Guvern nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Motivată și tehnoeditată I.D./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.