



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 247 din 25.03.2020

Dosar nr.: 641/2019

Petiția nr.: 5319/13.09.2019

Petent:

Reclamat

Obiect discriminare instituită de prevederile Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul este manager de spital. Funcția de manager poate fi ocupată de către o persoană cu pregătire în domeniul medical până la vârsta de 67 de ani și de către o persoană cu profesia de bază juridică sau economică până la vârsta de 65 de ani.

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 28 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicat (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a invocat din oficiu excepția de necompetență, aceasta fiind comunicată petentului. .

5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul reclamă potențiala discriminare instituită de prevederile Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății.

7. Petentul este manager de spital. Funcția de manager poate fi ocupată de către o persoană cu pregătire în domeniul medical până la vârsta de 67 de ani și de către o persoană cu profesia de bază juridică sau economică până la vârsta de 65 de ani.

8. Conform Codului Muncii angajații pot fi menținuți în funcție până la vârsta de 68 de ani. Raportul de muncă al managerului este reglementat de prevederile Legii nr. 95/2006, contractul individual de muncă fiind suspendat.

9. Petentul arată că se instituie o situație discriminatorie între managerii cu studii diferite, precum și între manager și angajatul cu funcție de execuție, a cărui contract este guvernat de Codul Muncii.

Punctul de vedere formulat de către partea reclamată

V. Motivele de fapt și de drept

10. În fapt, Colegiul director constată că petentul reclamă ca fiind discriminatorie situația managerului de spital, absolvent de studii juridice ori economice, raportată la situația managerului de spital absolvent de studii medicale, pe de o parte, iar pe de altă parte situația persoanelor de conducere raportată la situația celorlalți angajați din spitale. În ambele cazuri, atât conducătorii de unități sanitare cât și personalul de execuție pot fi menținuți în funcție, fiind exceptați managerii de unități sanitare care nu calitatea de medic.

11. În drept, potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care preved că „(1) *Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.*

12. Referitor la excepția de necompetență a C.N.C.D., invocată din oficiu, Colegiul director urmează să o admită, arătând că o eventuală constatare a unei fapte de discriminare ar afecta norme juridice cu caracter de lege, având în vedere *Decizia Curții Constituționale nr. 997/2008*. Emite un punct de vedere privind obiectul petiției, conform deciziilor instanțelor judecătorești în domeniu.

Decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008 a Curții Constituționale stabilește următoarele:

„Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că, în esență, critica autorului excepției pune în discuție constituționalitatea atribuțiilor jurisdicționale ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării care, potrivit art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, poate să dispună «înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării», în măsura în care situațiile discriminatorii izvorăsc din conținutul unor acte normative.

Față de acestea, Curtea apreciază că o corectă analiză a textului de lege criticat impune interpretarea acestuia în ansamblul reglementării din care face parte, mai precis al Secțiunii VI din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, care reglementează rolul, atribuțiile și organizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Astfel, Curtea observă că potrivit dispozițiilor art.16 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării îndeplinește rolul de «garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării» iar, potrivit dispozițiilor art.18 din același act normativ, «este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.» Mai departe, art.19 alin.(1) lit.c), precum și art.20, în ansamblu, reglementează rolul jurisdicțional al Consiliului, care are ca finalitate, așa cum s-a arătat, «înlăturarea faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.» În sfârșit, nu trebuie omis nici faptul că art.2 alin.(3) din aceeași ordonanță prevede că sunt discriminatorii «prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane [...]».

Deși autorul excepției apreciază ca fiind un «nonsens» interpretarea dispozițiilor art. 20 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 în sensul aplicabilității lor și cu privire la situațiile discriminatorii ce izvorăsc din conținutul actelor normative, Curtea

observă totuși că dispozițiile de lege mai sus enunțate au constituit în realitate temeiul mai multor hotărâri prin care Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a constatat, în cadrul activității sale jurisdicționale, caracterul discriminatoriu al unor prevederi legale. Dovadă a acestui fapt stă și introducerea, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.75/2008, a alin. (3) la art.19 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, prin care s-a scos din com Consiliului soluționarea sesizărilor având ca obiect măsurile legislative în contextul stabilirii politicii de salarizare a personalului din sistemul bugetar, măsură legislativă dictată tocmai ca urmare a efectelor generate de hotărârile emise de această instituție.

În această ordine de idei, Curtea constată că, în vederea îndeplinirii rolului său de garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este chemat să vegheze, printre altele, inclusiv asupra modului în care este respectat acest principiu în conținutul actelor normative. În acest sens, acest organ poate constata existența unor prevederi de lege discriminatorii și își poate exprima opinia în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative cu principiul nediscriminării. Ceea ce aici interesează sunt efectele pe care le produc aceste opinii. Astfel, dacă s-ar admite că, pe calea controlului jurisdicțional întemeiat pe art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate să constate existența unor situații discriminatorii ce își au izvorul direct în conținutul unor norme legale, hotărârea Consiliului ar putea avea ca efect încetarea aplicabilității acestor dispoziții și chiar aplicarea prin analogie a unor alte texte de lege, care nu se referă la persoana sau grupul social discriminate. Într-o atare împrejurare, se pune în discuție legitimitatea acestui organ de a interfera în competențele legislativului, prin înlăturarea aplicabilității unor acte normative și instituirea aplicabilității altora, dar și în competențele Curții Constituționale, care îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, sub aspectul art.16 referitor la principiul nediscriminării.

Deși în lumina dispozițiilor constituționale o asemenea interpretare nu ar putea fi acceptată, rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării putând fi rezumat mai degrabă la posibilitatea de a constata existența unor discriminări în conținutul unor acte normative și la formularea de recomandări sau sesizarea autorităților competente pentru a modifica respectivele texte de lege, se observă totuși, așa cum s-a reținut și mai sus, că, în practică, art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 a generat efecte neconstituționale, prin care s-a încălcat principiul separației în stat, la aceasta contribuind chiar formularea echivocă a dispozițiilor cuprinse în Secțiunea VI din Ordonanța Guvernului nr.137/2000.

Pentru aceste motive, Curtea constată că prevederile art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 sunt neconstituționale în măsura în care sunt interpretate în sensul că acordă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării ca, în cadrul activității sale jurisdicționale, să anuleze textul unor acte normative cu caracter discriminatoriu și chiar să substituie acest text cu dispoziții cuprinse în alte acte normative.”

13. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul nu se poate pronunța prin hotărâre privind obiectul cauzei, însă poate emite un punct de vedere, conform prevederilor art. 18, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 „Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul sau de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.”, astfel:

PUNCT DE VEDERE

Prin petiția adresată Consiliul se solicită clarificarea unor aspecte referitoare la posibilitatea apariției unor situații de discriminare cu privire la condiționarea ocupării postului de manager spital pentru persoanele de peste 65 de ani, existând diferențieri în funcție de tipul de studii absolvite. Managerii care au absolvit studii medicale pot ocupa această funcție până la 67 ani inclusiv, în timp ce managerii cu vârsta de peste 65 de ani nu pot fi menținuți în această funcție

În cazul în care funcția de manager este ocupată de către un medic vârsta de pensionare este de 67 de ani, în baza prevederilor Legii nr. 95/2006 și a Ordinului Ministerului Sănătății nr. 1082/2010. Managerii care au profesia de bază juridică sau economică nu pot participa la concurs peste vârsta de pensionare, prevăzută de legislația generală privind pensiile publice (65 de ani) și nu pot fi menținuți în funcție peste această vârstă.

14. O.G. nr. 137/2000, prin art. 2 alin. 1, definește discriminarea prin următoarele: *„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.”*

În conformitate cu jurisprudența 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 Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

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.

În orice caz supus analizei Colegiului director în ceea ce privește posibila încălcare a principiului egalității, acesta analizează dacă în cazul semnalat se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

Astfel, pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească cumulativ 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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

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.

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.

În analiza obiectului prezentat în speța de față, respectiv ocuparea funcției de manager de spital, potrivit prevederilor Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății și ale Ordinului Ministerului Sănătății nr. 1082/2010, pe de o parte și ale art. 53 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, Colegiul director constată faptul că nu ne aflăm în prezența unei fapte de discriminare existând o justificare obiectivă.

Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2 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. De asemenea, discriminarea indirectă presupune ca tratamentul diferențiat care **să nu fie justificat obiectiv** de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

Colegiul apreciază faptul că limitarea managerilor de spitale de a ocupa această funcție peste vârsta de 65 ani de către persoane care au studii juridice și economice, în comparație cu managerii de spitale care au studii medicale, este justificată obiectiv.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
2. O copie a hotărârii se va transmite petentului.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

-

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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 25.03.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, CRISTIAN JURA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 09.06.2020

Redactată și motivată: T.S./R.B.

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.