



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 494 din 10.06.2020

Dosar nr.: 869/2019.

Petiția nr.: 7581/11.12.2019

Petent:

Reclamată: Spitalul Municipal Rădăuți

Obiect: posibilă faptă de discriminare săvârșită față de petent, persoană cu handicap prin refuzul revocării suspendării sale din funcția de Șef Secție Psihiatrie al Spitalului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Spitalul Municipal Rădăuți prin reprezentant legal – cu sediul în Municipiul Rădăuți, Calea Bucovinei nr. 34A, județul Suceava, cod poștal 725400

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Posibilă faptă de discriminare săvârșită de reclamat față de petent, persoană cu handicap locomotor, prin refuzul revocării suspendării sale din funcția de Șef Secție Psihiatrie al Spitalului Municipal Rădăuți.

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, prin intermediul adreselor nr. 2042/03.04.2020, a citat părțile.

5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul, persoană cu handicap locomotor, care a avut aproape 20 de ani funcția de Șef de Secție – Psihiatrie sesizează că managerul spitalului l-a somat să renunțe la funcția de Șef Secție. Astfel, în data de 17.09.2019, petentul a formulat și înregistrat cererea de suspendare temporară din funcția avută, petentul subliniind faptul că a fost determinat și de agresivitatea verbală a managerului de spital.

7. Petentul susține că aceste solicitări s-au datorat unor aspecte referitoare la :

- a. un pacient român din arealul Rădăuți care solicită repatrierea și transferul în unitatea spitalicească cea mai apropiată de localitatea de domiciliu, respectiv Secția de Psihiatrie din Spitalul Municipal Rădăuți;
- b. infirmitatea petentului
8. Cu privire la pacientul român care trebuia repatriat, petentul susține că a clarificat rapid aspectul prin adresa făcută de el către Ministerul Sănătății, instituție care și-a declinat orice amestec în această problemă. Astfel, petentul concluzionează că acest prim motiv invocat de managerul reclamatei era o pură fantezie, nereprezentând un motiv în fapt.
9. Petentul a formulat o adresă de repunere în funcție, adresată la scurt timp, a rămas fără răspuns și a asistat la o decizie managerială cel puțin îndoielnică, în sensul în care în funcția de Șef de Secție a fost numit un coleg al său cu o vechime în specialitate de doar 9 luni.
10. Petentul subliniază faptul că cel de-al doilea aspect, respectiv infirmitatea sa locomotorie a rămas ca și fond al problemei. În baza unei recomandări primite de petent în urmă cu 5 ani anexată la unul dintre procesele –verbale încheiate în urma unui control efectuat de către M.S. la locul de muncă i-a fost impus un nou examen efectuat de Medicul de Medicină a Muncii aflat în relație contractuală provizorie cu spitalul. Ca urmare a acestui control, a fost întocmită o altă adresă către Comisia Județeană de Expertiză a Capacității de Muncă Suceava, comisiei care a negat implicarea într-o problemă care nu se află în arealul ei de decizie și implicare. Petentul subliniază astfel faptul că în cei 5 ani de la acest eveniment și-a desfășurat activitatea normal trecând și printr-un control de maximă supervizare venit de la Ministerul Sănătății (M.S.) în scopul acreditării spitalului.
- De asemenea, petentul susține faptul că în toți acești 5 ani a îndeplinit și funcția de Director Medical al Spitalului, funcție la care a renunțat voluntar după 6 luni.
11. Petentul subliniază faptul că până la această dată nu a fost repus în drepturi, ceea ce demonstrează fapta de discriminare săvârșită de conducerea instituției unde își desfășoară activitatea. Totodată subliniază și faptul că nu a primit niciun răspuns la niciuna dintre sesizările sale de repunere în funcție din partea reclamatului, cu excepția unei adrese din data de 21.10.2019 prin care era informat că trebuie să facă o examinare la Comisia de Expertiză a Capacității de Muncă Suceava.
12. Prin adresa nr. 2586/05.05.2020, ca urmare a primirii citației CNCD, petentul precizează faptul că este de acord cu soluționarea sesizării fără a se prezenta la audieri și, de asemenea, subliniază situația de abuz discriminatoriu la care a fost supus. Totodată, în cuprinsul aceleiași adrese petentul precizează că a primit Decizia nr.80/13.03.2020 prin care a fost repus în funcție. Acesta mai precizează și faptul că prin repunerea în funcție se „anulează în fapt toate argumentele care au dus la Decizia de suspendare a sa .”

Susținerile reclamatului

13. Prin adresa nr. 716/03.02.2020 care a fost înmănată echipei de investigație a CNCD reclamatul prezintă punctul său de vedere după cum urmează:
- La data de 17.09.2019, managerul spitalului a luat act de cererea de suspendare a petentului. În aceeași zi a fost emisă Decizia nr. 301/17.09.2019 care a dat curs solicitării petentului de suspendare din funcție pe o perioadă de 6 luni, așa cum prevede legea.
 - La data de 20.09.2019 petentul a formulat o solicitare ca managerul să i-a act de revocarea cererii de suspendare.
 - Managerul spitalului susține că nu a luat act de cererea de revocare a petentului, întrucât analizând actele din dosarul personal al petentului a constatat că în raportul de control al Ministerului Sănătății la cap. III la rubrica **recomandări** s-a spus că „se recomandă solicitarea unei noi reevaluări” dacă starea de sănătate a petentului „permite sau nu ocuparea în continuare a funcției de șef de secție”. De asemenea, față de acest aspect, reclamatul susține că nu a avut cunoștință că acest raport a fost depus la dosarul personal al petentului până a data cererii de suspendare, astfel că la data de 02.10.2019, spitalul

solicită medicului de medicina muncii un punct de vedere cu privire la aspectele reevaluării petentului. La data de 14.10.2019, medicul de medicina muncii comunică un răspuns neconcludent, ca în data de 17.10.2019 același medic, la insistențele reclamatului, să precizeze că petentul trebuie să îndeplinească o funcție în conformitate cu capacitățile sale motrice. În baza acestui răspuns, spitalul se adresează prin adresa nr. 15703/21.10.2019. Casei Județene de Pensii Suceava – Comisia de expertiză medicală solicitând un răspuns la cele sesizate de Ministerul Sănătății. Reclamatul susține faptul că prin adresa nr. 15705 faptul că a fost solicitat un răspuns și de la Casa de Pensii Județene Suceava.

- La data de 14.11.2019, Casa de Pensii Județeană transmite un răspuns în sensul declinării competenței lor de soluționare a problemei. Ca urmare a acestui răspuns, reclamatul susține că s-a adresat și Inspectoratului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă București- Comisia Superioară de Expertiză Medicală, instituție care răspunde prin adresa nr. 96/RG din 13.01.2020 în sensul în care evaluarea capacității de muncă se face de medicul de medicina muncii. Astfel, raportat la cele precizate conducerea spitalului a considerat că răspunsul dat de medicul de medicina muncii, răspuns care cuprindea următoarea precizare „să îndeplinească o funcție în conformitate cu capacitățile lui motrice” este un răspuns negativ.

14. Prin adresa nr. 2475 /29.04.2020, reclamatul comunică faptul că prin decizia nr. 80/13.03.2020 petentul a fost repus în funcție.

▪ **Raportul echipei de investigație a CNCD**

15. Reprezentanții C.N.C.D. deplasându-se la Spitalul Municipal „Sf. Doctori Cosma și Damian”, în vederea clarificării unor aspecte au purtat discuții cu părțile.

16. Petentul în urma întrebărilor echipei CNCD a mai completat sesizarea cu următoarele aspecte:

- are o experiență de 40 ani de practică medicală în domeniul psihiatrie; de aproape 20 ani ocupă funcția de Șef de Secție - Psihiatrie în cadrul Spitalului Municipal Rădăuți;
- consideră discriminatorie recomandarea echipei de control a Ministerului Sănătății care a efectuat controlul în anul 2015;
- din anul 2015 și până la evaluarea din 2019, a mai fost evaluat în două rânduri de același medic de Medicina Muncii, fiind găsit apt de muncă;
- anterior solicitării de suspendare din funcție, nu a avut conflicte cu managerul spitalului;
- nu i-a fost comunicată decizia de suspendare din funcție

17. În continuarea verificărilor, reprezentanții C.N.C.D. au purtat discuții cu managerul Spitalului Municipal „Sf. Doctori Cosma și Damian” Rădăuți care a susținut aceleași aspecte ca și cele precizate în adresa înregistrată la CNCD sub nr. 716/03.02.2020

18. Concluziile echipei de investigație au fost următoarele:

- **Recomandarea medicului de medicină a muncii, dr. (MedicalTest S.R.L. Suceava), nu precizează în mod clar dacă petentul poate sau nu ocupa funcția de șef de secție;**
- Managerul Spitalului Municipal „Sf. Doctori Cosma și Damian” Rădăuți a interpretat recomandarea medicului de medicină a muncii în sensul în care petentul nu mai poate ocupa funcția de șef de secție, considerând că nu este în concordanță cu capacitățile lui motrice

V. Motivele de fapt și de drept

18. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare fata de o persoană cu handicap locomotor, care a ocupat funcția de Șef Secție Psihiatrie a Spitalului prin refuzul revocării suspendării sale din funcția detinută, respectiv Șef Secție Psihiatrie a Spitalului

19. **In drept**, Colegiul director în strânsă legătură cu aspectele reținute mai sus prin prisma sferei de competență instituțională în domeniu, Colegiul director urmează a analiza în ce măsură obiectul petiției 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, astfel 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.

20. De asemenea, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu prin care s-a stipulat că 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”*.

21. 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).

22. Astfel cum reiese din motivația invocată mai sus, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar 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.

23. Concret, 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, sarcina probei în ceea ce privește punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament revine persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul 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.¹

24. **Pe fond**, colegiul director reține că, în data de 17.09.2019, petentul a formulat și înregistrat cererea de suspendare temporară din funcția avută, petentul subliniind faptul că a fost determinat și de agresivitatea verbală a managerului de spital. De asemenea, Colegiul a înțeles din susținerile petentului faptul că aceste solicitări s-au datorat unor aspecte referitoare la:

- a. un pacient român din arealul Rădăuți care solicită repatrierea și transferul în unitatea spitalicească cea mai apropiată de localitatea de domiciliul, respectiv Secția de Psihiatrie din Spitalul Municipal Rădăuți;
- b. infirmitatea petentului

¹ A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.

25. Cu privire la pacientul român care trebuia repatriat, Colegiul ia act de suținerea petentului care precizează că a clarificat rapid aspectul prin adresa făcută de el către Ministerul Sănătății, instituție care și-a declinat orice amestec în această problemă. Astfel, petentul concluzionează că acest prim motiv invocat de managerul reclamatei era o pură fantezie, nereprezentând un motiv în fapt.

26. Colegiul director ia act de faptul că petentul subliniază cel de-al doilea aspect, respectiv infirmitatea sa locomotorie care a rămas ca și fond al problemei. Astfel, Colegiul reține ca element distinct al posibilei fapte de discriminare criteriul handicapului locomotor al petentului. Totodată, Colegiul reține că în baza unei recomandări primite de petent în urmă cu 5 ani anexată la unul dintre procesele –verbale încheiate în urma unui control efectuat de către Ministerul Sănătății (M.S.) la locul de muncă i-a fost impus un nou examen efectuat de Medicul de Medicină a Muncii aflat în relație contractuală provizorie cu spitalul. Ca urmare, a fost întocmită o altă adresă către Comisia Județeană de Expertiză a Capacității de Muncă Suceava, comisiei care a negat implicarea într-o problemă care nu se află în arealul ei de decizie. De asemenea, din susținerile petentului reiese faptul că în cei 5 ani de la acest eveniment acesta și-a desfășurat activitatea normal trecând și printr-un control de maximă supervizare venită de la Ministerul Sănătății (M.S.) în scopul Acreditării Spitalului.

Colegiul reține și faptul că, deși era și este o persoană cu handicap locomotor, petentul în cadrul celor 5 ani a îndeplinit și funcția de Director Medical al Spitalului, funcție la care a renunțat voluntar după 6 luni.

27. Faptul că petentul a formulat o adresă de repunere în funcție, adresată la scurt timp după ce a primit răspuns de la Ministerul Sănătății (M.S.), adresă care a rămas fără răspuns, dar în același timp conducerea spitalului a luat decizia managerială de numire în funcția de Șef de Secție Psihiatrie a fost numit un coleg al său cu o vechime în specialitate de doar 9 luni.

28. Raportându-se la susținerile părții reclamate, Colegiul director reține faptul că la data de 17.09.2019, managerul spitalului a luat act de cererea de suspendare a petentului. În aceeași zi a fost emisă Decizia nr. 301/17.09.2019 care a dat curs solicitării petentului de suspendare din funcție pe o perioadă de 6 luni, așa cum prevede legea, iar ulterior, la data de 20.09.2019 petentul a formulat o solicitare ca managerul să i-a act de revocarea cererii de suspendare.

29. Colegiul reține susținerile managerului de spital care nu a luat act de cererea de revocare a petentului, întrucât analizând actele din dosarul personal al petentului a constatat că în raportul de control al Ministerului Sănătății la cap. III la rubrica **recomandări** s-a spus că „se recomandă solicitarea unei noi reevaluări dacă starea de sănătate a” petentului „permite sau nu ocuparea în continuare a funcției de șef de secție”. De asemenea, față de acest aspect, Colegiul ia act de faptul că reclamatul susține că nu a avut cunoștință că acest raport a fost depus la dosarul personal al petentului până a data cererii de suspendare, astfel că la data de 02.10.2019, spitalul solicită medicului de medicina muncii un punct de vedere cu privire la aspectele reevaluării petentului. La data de 14.10.2019, medicul de medicina muncii comunică un răspuns neconcludent, ca în data de 17.10.2019 același medic la insistențele reclamatului să precizeze că petentul trebuie să îndeplinească o funcție în conformitate cu capacitățile sale motrice. În baza acestui răspuns, Colegiul director ia act de faptul că spitalul se adresează prin adresa nr. 15703/21.10.2019 Casei Județene de Pensii Suceava – Comisia de expertiză medicală solicitând un răspuns la cele sesizate de Ministerul Sănătății. Reclamatul susține faptul că prin adresa nr. 15705 a fost solicitat un răspuns și de la Casa de Pensii Județene Suceava.

30. Colegiul director reține că la data de 14.11.2019, Casa de Pensii Județeană transmite un răspuns în sensul declinării competenței lor de soluționare a problemei, motiv pentru care reclamatul s-a adresat și Inspectoratului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă București- Comisia Superioară de Expertiză Medicală, instituție care răspunde prin adresa nr. 96/RG din data de 13.01.2020 în sensul în care

evaluarea capacității de muncă se face de medicul de medicina muncii. Astfel, raportat la cele precizate Colegiul director ia act de faptul ca managerul spitalului a considerat că răspunsul dat de medicul de medicina muncii, răspuns care cuprindea următoarea precizare „să îndeplinească o funcție în conformitate cu capacitățile lui motrice” este un răspuns negativ. Cu toate acestea la un interval de aproximativ 5 luni petentul a fost repus în funcție prin adresa nr. 2475 /29.04.2020, fapt confirmat și de petent prin adresa nr. 2586/05.05.2020.

31. Analizând susținerile petentului prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că dreptul pe care-l reclamă ca fiind încălcat este dreptul la muncă, la funcția deținută conform aptitudinilor și pregătirii sale profesionale.

32. Astfel, domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie este reglementat în partea a doua a O.G. nr. 137/2000, iar în conformitate cu art. 7 lit. a din O.G. nr. 137/2000 *”Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; (...)”

33. Prin urmare, Colegiul constată că, în ceea ce privește faptele indicate de petent, nu a fost înlăturată prezumția de discriminare raportat la criteriul care a stat la baza deciziilor care l-au vizat, criteriul sub subiectiv, respective persoana cu dizabilitati (handicap locomotor), cu atât mai mult cu cât managerul spitalului a fost cel care a considerat si interpretat recomandarea medicului de medicină a muncii în sensul în care petentul nu mai poate ocupa funcția de șef de secție, considerând că nu este în concordanță cu capabilitățile lui motrice. Acest aspect a fost concluzionat și de echipa de investigații a CNCD în raportul întocmit. Totodată, Colegiul director reține și faptul ca același medic de medicina muncii l-a evaluat pe petent în perioada 2015-2019 de 2 ori, iar în fișa de evaluare petentul a fost găsit apt pentru activitatea de Șef Secție Psihiatrie a spitalului.

34. Prin urmare, 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, republicată, Colegiul director decide că, raportat la aspectele sesizate de petent, se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv un tratament diferențiat aplicat petentului, iar efectul generat constă în restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege, respectiv a dreptului la muncă conform calificărilor sale profesionale și aptitudinilor lui, prin refuzul revocării cererii de suspendare formulată de petent.

35. Colegiul director constată că, în speța de față sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie apreciată drept discriminare, fapt pentru care aspectele sesizate de petent constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. a din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

36. Având în vedere faptul că petentul a fost repus în funcție în baza Deciziei nr. 80/13.03.2020, Colegiul director aplică sancțiunea avertismentului contravențional, în conformitate cu prevederile O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, respectiv art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Faptele sesizate constituie discriminare conform art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 7 lit. a) din O.G. 137/2000, republicată;
2. Aplică sancțiunea avertismentului contravențional conform art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7 din O.G. nr. 2 din 2001 privind regimul juridic al contravențiilor;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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 în data de 10.06.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA – Membru, SANDU TATIANA – Veronica- 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**

Red.: C.J./PCS

Data redactării: 02.07.2020

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.