



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRĂREA nr. 84 din 27.01.2021

Dosar nr: 96/2020

Petiția nr: 981/12.02.2020

Petent:

Reclamați: ,

Obiect: jigniri la locul de muncă și sancționare abuzivă

I. Numele, domiciliul și sediul părților Numele și domiciliul petentă

1.

Nume și domiciliu reclamați

2.

3.

4.

II. Obiect și descrierea presupusei fapte de discriminare

5. Petenta, angajată din anul 2018 cu normă parțială la Biroul de Managementul Calității (inginer I) din , reclamă faptul că i s-au adresat expresii jignitoare și că a fost sancționată abuziv.

III. Citarea părților

6. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 981/12.02.2020, petenta, angajată la din data de 19.09.2018, la Biroul de Managementul calității, reclamă faptul că, începând cu această dată, nu a fost lăsată să lucreze, nu a avut un spațiu și nu a avut un calculator timp de 5 luni de zile de la angajare, nici acces la intranet, nici acces la Lege 5, nici acces la

InfoWord pentru a face monitorizarea spitalului, apreciind că tratamentul neadecvat pregătirii și competențelor sale este datorat faptului că reclamații și sunt etnici maghiari.

8. Prin precizările depuse în data de 08.05.2020, petenta arată că discriminarea sa a fost realizată prin încălcarea dreptului la exercitarea și recunoașterea sa profesională, a dreptului la egalitate de tratamente, a dreptului de acces la condițiile de lucru specifice postului, a dreptului la muncă fără a fi hărțuită moral pentru că este calificată, a dreptului legal de a avea mai multe angajări, a dreptului legal de a nu fi dată afară de la muncă datorită unor responsabilități familiale și a lipsei unui domiciliu în București. De asemenea, petenta reclamă intenția Conducerii de a nu aproba un acord între părți, cu privire la prezența sa la serviciu (programul de lucru), pentru a se ajunge la desfacerea contractului său de muncă pentru neprezentare la serviciu, pentru a nu mai deranja cu calificarea sa profesională pe cele 2 angajate: ing. și jr. , care n-au calificarea necesară pentru aceste posturi.

9. Petenta consideră că a fost discriminată deoarece nu cunoaște limba maghiară ca și D-nul Manager și ing. , nu a recunoscut drept șefe două persoane cu pregătire profesională pe care petenta o consideră inferioară pregătirii sale și pentru faptul că a solicitat un program de lucru (din sept. 2019) în acord cu cele 2 locuri de muncă ale petentei.

10. Petenta arată că i s-a refuzat dreptul la concediu de odihnă (Decizia ASSMB nr. 3846 / 31.01.2019) și că a fost dată afară disciplinar, cu desfacerea contractului de muncă, pentru că nu a vrut să scrie proceduri fără să le semneze (solicitarea Conducerii nr. 2436/27.02.2020 în care se specifică să trimită formatul Word ca să fie ștearsă ca elaborator. Refuzul Conducerii spitalului de a-i accepta programul de lucru conform dreptului la muncă (solicitări: nr. 2699/4.03.2020, nr. 1059/31.01.2020, nr. 495/17.01.2020, din 28.11.19, din 7.11.2019, etc.) a fost urmat de desfacerea contractului de muncă și de refuzul ca petenta să lucreze de acasă în condițiile pandemiei (Decizia nr. 209/16.03.2020, solicitarea de lucru de acasă din 11.03.2020).

11. Petenta susține că reclamatele și pun muzică în birou ca să nu poată lucra, o jiinesc, au scos-o din componența Biroului de calitate (sesizarea nr. 12938/17.12.2019).

Petenta consideră că reclamanta ing. nu a fost sancționată pentru bullyingul pe care i-l aplică zilnic; este numită secretar Comisie de Etică și Disciplină și este numită responsabil anticorupție în timp ce comite infracțiuni (scoate din spital cu sacul materiale sanitare; copie și fură (încălcarea dreptului de autor). Petenta susține că, încă de la angajare, deși a luat, la scris nota cea mai mare dintre cele trei candidate la post, pe coridor, în fața ei, înaintea probei.

12. Petenta consideră că a fost în mod nelegal declarată ca o persoană cu contract de muncă desfăcut, în condițiile în care Tribunalul București și-a întrerupt activitatea din cauza stării de urgență și nu au fost judecate cele 4 procese pe care le-a intentat angajatorului (Contestarea deciziei de desfacere contract de muncă cu nr. 8205/3/2020 din 30.03.2020); schimbarea Regulamentului de ordine interioară a spitalului, cu menționarea programului de lucru zilnic pentru cei cu 4 ore, ca să poată fi dată afară căci nu se prezintă zilnic la muncă; exercitarea bullying-ului la locul de muncă de către cele 2 angajate asupra sa, de fiecare dată când se prezenta la muncă).

13. Petenta reclamă faptul că a fost mutată în biroul d-nului Manager, ca să pot fi dată afară, și a fost adus bodyguardul de la ușa D-nului Manager ca să o dea deie afară, motiv pentru care (adică abuz în serviciu) a sesizat Poliția sector 6 București (care nu a luat măsuri, având în vedere că a mai sesizat-o încă o dată, Sesizare nr. 2774115 /7.01.2020).

V. Susținerile reclamațiilor

14. Prin adresa nr.1816/16.03.2020, reclamata își exprimă punctul de vedere potrivit căruia la momentul angajării doamnei pe postul de inginer, reclamata nu ocupa funcția de sef serviciu si nu intra in atribuțiile sale să se ocupe de buna desfășurare a activitatii din cadrul

Serviciului de Management al Calitatii in Sanatate. Unitatea i-a pus la dispoziție un birou si un calculator pentru a-si incepe activitatea pentru care a ocupat un post prin concurs.

15. Conform Ordinul MS nr. 975 / 2012 privind organizarea structurii de management al calității serviciilor medicale în cadrul unităților sanitare cu paturi din rețeaua Ministerului Sănătății și a autorităților administrației publice locale, Art. 3 alin (1) " *Din structura de management al calității serviciilor medicale fac parte medici, juriști, economiști și alte categorii profesionale a căror pregătire este utilă în desfășurarea activităților prevăzute la art. 2*" si conform alin (2) *Membrii structurii de management al calității serviciilor medicale vor urma un curs de pregătire în domeniul calității serviciilor medicale, recunoscut de Ministerul Sănătății, organizat de Școala Națională de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București sau de Autoritatea Națională pentru Calificări.,,*

Prevederile OSGG 600/2018 privind aprobarea Codului intern managerial al entităților publice si a Ordinului MS mai sus menționat, descriu clar atribuțiile angajaților din acest Serviciu. Procedurile si protocoalele medicale sunt elaborate de către fiecare secție, conform activitatii pe care o desfasoara si nu sunt elaborate de către angajații din Serviciul de Management al Calitatii cum pretinde petenta. Procedurile sunt semnate de reclamată la " Verificat", doar în cazul în care sunt proceduri de sistem și sunt elaborate de personalul din subordine, iar procedurile pe care petenta le-a menționat, sunt avizate de reclamată din punct de vedere al structurii (respectarea OSGG 600/2018) și medicul șef secție/ departament verifică descrierea procesului și semnează.

16. Petenta a fost sanctionată datorită faptului că nu a fost prezentă la programul de muncă conform C.I.M, 5 zile/saptamană, 4h/zi si tot din acest motiv nu este la curent cu deciziile unitatii chiar dacă ii sunt transmise prin adresa de email personală, aceasta nu dorește să ia la cunoștința si nici nu poate fi implicată in soluționarea adreselor primite de la forurile superioare, care de multe ori au termen imediat, deoarece dânsa dorește să lucreze două zile pe săptămână intr-un interval orar in care angajații nu sunt locul de muncă (15:00 - 20:00) și nici nu poate comunica cu aceștia.

17. Reclamata consideră că a fost acuzată de " furt intelectual " în condițiile în care i-a solicitat petentei să prezinte documentele elaborate unității sanitare în format editabil, deoarece, aceste documente sunt proprietatea spitalului, conform legislației. Totodată, solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să constate excepția lipsei de interes în promovarea acțiunii petentei deoarece aceasta, prin demersul judiciar inițiat, urmărește, în principal, defăimarea și hărțuirea sa și a colegelor menționate în petiție, nu justifică interesul promovării acțiunii, motiv pentru care solicită admiterea excepției. .

18. Prin adresa nr.1814/16.03.2020, reclamata își exprimă punctul de vedere potrivit căruia petenta o discriminează pentru etnia maghiară, lucru neadevărat, aceasta fiind originară fiind din orașul Cărei, Județul Satu-Mare. Discriminarea pe bază de rasă, culoare sau etnicitate ("discriminare rasială") reprezintă o violare a drepturilor omului. În conformitate cu Convenția Internațională privind Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială,convenția internațională fundamentală privind interzicerea discriminării rasiale, "...termenul 'discriminare rasială' înseamnă orice distincție, excludere, restricție sau preferință pe bază de rasă, culoare, sau origine națională sau etnică ce are ca scop sau efect anularea sau scăderea recunoașterii, exercitarea, în mod egal, a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în domeniul politic, economic, social, cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice".

19. Reclamata arată că nu a pretins niciodată că este șefa Serviciului de Management al Calitatii, ci, urmare a aprofundării cunoștințelor sale in Managementul Calității, toti colegii apelau la aceasta in vederea lămuririi unor probleme legate de calitate.

Petenta nu cunoaște ordinul OSGG 600/2018 care statueaza faptul că procedurile si protocoalele medicale se elaborează numai prin aportul angajaților implicați direct in acea

activitate, motiv pentru care, procedurile operaționale se elaborează la nivelul structurilor în care urmează să se aplice. Punctul de plecare al avalanșelor de reclamații pe care petenta le-a formulat împotriva reclamatei, a constat tocmai în această problemă de înțelegere a procedurilor și dispozițiilor menționate în Ordinul OSGG 600/2018.

20. Reclamata recunoaște faptul că, în discuțiile purtate cu petenta i-a reamintit de câteva ori că postul pentru care a fost angajată este de Inginer și nu de Biochimist, deoarece dânsa insistă să elaboreze proceduri și protocoale medicale, care îi depășeau competențele cuprinse în Fișa postului, acesta fiind motivul frustrărilor și comportamentului deplasat al dânssei față de reclamată și de colegii săi, având la bază ideea de a nu-și putea exercita profesia de biochimist.

21. În ceea ce privește sarcinile care-i reveneau petentei conform Fișei Postului, respectiv: elaborarea la nivelul spitalului a registrului riscurilor, măsurile de diminuare a riscurilor funcțiilor sensibile, analize ale procedurilor, precum și proceduri de sistem, și nu operaționale cu specific medical, a constatat de fiecare dată că de fapt multe din acestea erau ignorate, sfidând cu buna știință orice colaborare în cadrul Serviciului. De altfel, acesta este și unul din motivele pentru care Consiliul de Etică al spitalului a decis sancționarea petentei.

22. În septembrie 2018, data susținerii concursului pentru postul de Inginer cu fracțiune de normă, în cadrul Serviciului Managementul Calității, făcând parte din Comisia de concurs, a întrebat-o la proba de interviu, cum va fi prezentă în fiecare zi, câte 4 ore, având în vedere că dânsa avea domiciliul în Brașov, și nu în București. Răspunsul petentei a fost că nu este nicio problemă, deoarece poate fi găzduită în București de către fratele dânssei. Ulterior, s-a demonstrat faptul că dânsa funcționa după un program fără a mai avea aprobarea spitalului, respectiv câte 10 ore/zi, timp de două zile pe săptămână, acest lucru demonstrând că, de fapt, dânsa făcea naveta, și nu putea funcționa în programul stabilit prin contractul individual de muncă. Din acest motiv, acuzația potrivit căreia reclamata este vinovată este total nefondată, neavând niciun temei.

23. Reclamata solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să constate excepția lipsei de interes în promovarea acțiunii petentei și să constate că aceasta, prin demersul judiciar inițiat, urmărește, în principal, defăimarea și hărțuirea sa, nu justifică interesul promovării acțiunii, motiv pentru care solicită admiterea excepției. Toate afirmațiile invocate de reclamanta sunt mincinoase și, deliberat calomnioase, și se înscriu în tema generală stabilită de compromitere a reputației sale și de subminare, pentru distrugerea credibilității reclamatei, ca în acest mod să poată obține realizarea ambițiilor cu tentă obsesiv calomnioasă.

24. Prin punctul de vedere depus în data de 03.03.2020, arată că, în ceea ce privește spațiul limitat și baza materială din cadrul spitalului, toți angajații unității se confruntă cu această chestiune, motiv pentru care aceasta situație este în atenția constantă a conducerii, luându-se mereu măsuri pentru buna derulare a activităților.

În cadrul unității nu se fac diferențieri între angajați, deși spațiul este limitat, acestora li s-a pus la dispoziție logistica necesară pentru desfășurarea raporturilor de muncă. Există și alți angajați care lucrează în condiții mai dificile, iar investițiile se fac în funcție de fondurile alocate. Prin urmare, și petentei i s-a pus la dispoziție un spațiu de lucru, un calculator și i s-au adus la cunoștință atribuțiile de serviciu și raporturile de muncă. În ultima perioadă acesteia i s-a pus la dispoziție biroul managerului pentru a-și desfășura activitatea în aceleași condiții în care își desfășoară și managerul activitatea și pentru o mai bună coordonare între manager și departamentul managementul calității care se află în subordinea directă a acestuia.

Constatând din cuprinsul petiției că aceasta se plânge în continuare de condițiile de lucru, angajatorul concluzionează că așteptările petentei depășesc condițiile de lucru ce pot fi oferite de spital.

25. Cu privire la tensiunile dintre angajați spitalul menționează că, de fiecare dată când a fost sesizat, a făcut apel la intelegerea angajaților și a reușit până în prezent să detensioneze toate situațiile care i-au fost aduse la cunoștință.

În cazul de față, petenta nu a făcut niciodată o sesizare prin care să prezinte o situație de conflict sau de tensiune care s-ar fi aflat cu unii dintre angajați. Petenta solicită sprijinul CNCD pentru a i se permite să își desfășoare activitățile într-un mod neconform:

- Solicită ca documentele pe care le întocmește să nu se afle la dispoziția niciunui alt angajat, deși este obligată prin natura serviciului pe care îl prestează să colaboreze cu d-na ing. și este obligată să întocmească raportări și alte documente comune, împreună cu cele două colegi menționate mai sus.

- Solicită ca documentele pe care le întocmește în cadrul spitalului să fie protejate de drepturile sale de autor pentru că le întocmește, deși toate documentele care se întocmesc în cadrul instituției ca efect al desfășurării activității de lucru aparțin Spitalului în calitate de creator și deținător de documente conform Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996;

- Solicită să i se recunoască pregătirea profesională de biochimist medical, deși nimeni din cadrul Spitalului nu i-a negat pregătirea iar o semnăturile acesteia pe documentele întocmite în cadrul Serviciului Managementului Calității trebuie să fie pentru postul și funcția pe care le ocupă, iar nu pentru calitatea sa de biochimist.

- Solicită modificarea programului de lucru în funcție de interesele sale, deși programul de lucru a fost prestabilit înainte de înscrierea acesteia la concurs iar programul de lucru a fost stabilit în funcție de necesitatea spitalului și în acord cu programul celorlalți angajați cu care trebuie să colaboreze/interacționeze. În plus, programul de lucru nu poate fi modificat decât cu acordul ambelor părți iar o eventuală încălcare a programului de lucru de către angajator atrage sancțiuni din partea ITM.

În realitate, toate acuzațiile prezentate în cuprinsul petiției au constituit în mod constant tot atâtea motive de refuz de a pune la dispoziția Spitalului documentele care i s-au cerut să fie prezentate.

26. Conducerea unității Spitalicești a fost informată, începând cu luna septembrie 2019, de mai multe departamente din cadrul spitalului referitor la faptul că petenta nu-și îndeplinea norma de muncă lunară, nu respecta programul de lucru, având mai multe absente nejustificate. De altfel, pentru aceste aspecte a fost sancționată disciplinar cu avertisment scris, conform Deciziei nr.283 din 11.11.2019. În ciuda măsurilor adoptate legal, atitudinea angajatei nu s-a schimbat, în sensul că lipsește în continuare de la orele de program, neîndeplinindu-și norma de muncă și atribuțiile de serviciu pentru care a fost angajată. Mai mult, pentru a nu se mai prezenta la serviciu, aceasta a formulat mai multe cereri de concediu, inclusiv cereri de concediu fără plată, afectând buna funcționare a activității departamentului din care face parte (Managementul Calității), implicit a activității Spitalului. Reclamatul apreciază că și sesizarea adresată CNCD reprezintă tot o încercare de justificare neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu și lipsa nejustificată de la serviciu, precum și sesizările adresate celorlalte autorități.

V. Motivele de fapt și de drept

27. Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, „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.”

Având în vedere că reclamatele și au solicitat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să constate excepția lipsei de interes în promovarea acțiunii petentei, Colegiul director se va pronunța cu prioritate asupra acestui aspect. Analizând petiția, Colegiul director constată că nu se poate reține lipsa de interes a petentei întrucât sesizarea vizează posibile

fapte de discriminare și hărțuire la locul de muncă, iar raporturile juridice dintre dna și reclamați sunt raporturi de muncă.

28. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „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”. Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

Raportul de echipei de investigație

29. În data de în data de 05.03.2020, echipa de investigații a CNCD s-a deplasat la sediul unității spitalicești angajatoare iar reprezentanții C.N.C.D. au purtat discuții cu următoarele persoane:

- > Dl - Manager;
- > D-na - Șef Serviciul Managementul Calității
- > D-na Inginer IA Serviciul Managementul Calității
- > D-na - chimist
- > D-na .- medic anestezist
- > D-na . - referent specialitate RUNOS
- > D-na . - inspector specialitate ASSMB Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. . a susținut următoarele:

Nu este de etnie maghiară, fiind originar din Sighetu Marmăției. Cunoaște limba maghiară și uneori discută în această limbă cu persoanele care vorbesc limba maghiară.

30. Petenta este angajata , în cadrul Serviciului Managementul Calității, cu jumătate de normă, pe funcția de inginer I, conform contractului individual de muncă nr. 1895/19.09.2019. Potrivit contractului de muncă s-a stabilit ca activitățile specifice postului respectiv să fie desfășurate într-un anumit program, respectiv de luni până vineri, în intervalul 07-11. Acest program a fost stabilit în funcție de necesitățile spitalului și în conformitate cu programul celorlalți angajați cu care aceasta trebuie să intre în contact. Atribuțiile postului, responsabilitățile, salariul și programul de lucru pentru postul respectiv au fost incluse în documentația de concurs și acceptate de fiecare participant din momentul înscrierii la concurs. Petentei i s-a pus la dispoziție un spațiu de lucru, un calculator și i s-au adus la cunoștință atribuțiile de serviciu și raporturile de muncă. În urmă cu aproximativ două luni, a luat decizia ca d-na să își desfășoare activitatea în biroul său, împreună cu dumnealui și beneficiind de aceleași condiții, pentru mai buna coordonare dintre manager și Serviciul Managementul Calității. Cu toate acestea, petenta se plânge în continuare de condițiile de lucru oferite de spital.

31. Cu privire la tensiunile dintre angajați, a reușit, de fiecare dată când a fost sesizată conducerea spitalului, să detensioneze situațiile aduse la cunoștință, făcând apel la înțelegerea angajaților. Petenta nu a făcut nicio sesizare la adresa conducerii spitalului, prin care să prezinte o situație de conflict sau de tensiune cu care s-ar fi aflat cu unii dintre angajați. De asemenea, petenta solicită ca documentele pe care le întocmește în cadrul spitalului să fie protejate de drepturi de autor, în condițiile în care toate documentele care se întocmesc în cadrul instituției, ca efect al desfășurării activității dc lucru, aparțin

spitalului, în calitate de creator și deținător de documente conform Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996. În același timp, în fișa postului d-nei are ca obligație întocmirea de documente pentru spital iar la baza documentelor întocmite de aceasta stau date și informații care aparțin unității spitalicești.

- 32.** În plângerea petentei către C.N.C.D., aceasta susține nefondat că nu i se recunoaște pregătirea profesională de biochimist medical. Semnătura d-nei pe documentele întocmite în cadrul Serviciului Managementul Calității trebuie să fie pentru postul și funcția pe care le ocupă (inginer) și nu pentru calitatea sa de biochimist.
- 33.** Conducerea unității spitalicești a fost informată, începând cu luna septembrie 2019, de mai multe departamente din cadrul spitalului, cu privire la faptul că d-na nu și-a îndeplinit norma de muncă lunară și nu a respectat programul de lucru, având mai multe absențe nejustificate. Pe cale de consecință, petenta a fost sancționată disciplinar cu avertisment scris, conform Deciziei nr. 283/11.11.2019.
- 34.** Cu privire la acuzația că ar fi dat-o afară din biroul său cu ajutorul paznicului, dl. manager a făcut mențiunea că petenta terminase programul de lucru și pentru că în biroul său urma să aibă loc o ședință a poftit-o pe aceasta să părăsească locația, întrucât dumneaei a refuzat, a trebuit să apeleze agentul de securitate de serviciu pentru a elibera biroul.
- 35.** Cu privire la acuzațiile aduse d-nei și d-nei , dl. a susținut că nu are ce să le reproșeze celor două angajate, nu există reclamații la adresa acestora din partea colegilor.

Consideră că sesizarea petentei către C.N.C.D. reprezintă o încercare a acesteia de a justifica neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu și lipsa nejustificată de la serviciu, precum și seszările adresate celorlalte autorități.

36. Reprezentanții C.N.C.D. au solicitat managerului spitalului facilitarea discuțiilor cu persoana angajată pe postul de IT-ist. Dl. a susținut că persoana la care face referire d-na în petiția sa se numește și este angajatul Ranet Solutions, societate cu care spitalul colaborează. La momentul controlului, dl. se afla în concediu de odihnă.

37. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele: Consideră că afirmațiile d-nei la adresa dumneaei sunt tendențioase, mincinoase și denigratoare. Afirmațiile petentei din sesizarea către C.N.C.D. reprezintă opinii și aprecieri subiective și vădit mincinoase, fără să se bazeze pe fapte adevărate sau să fie susținute de o argumentare logică.

La momentul angajării d-nei , nu ocupa funcția de șef serviciu și nu intra în atribuțiile dumneaei să se ocupe de buna desfășurare a activității Serviciului Managementul Calității. Petenta a beneficiat de la început de condiții bune de muncă, primind un birou și un calculator pentru a-și desfășura activitatea.

A ocupat postul de șef al Serviciului Managementul Calității prin concurs în concordanță cu prevederile Ordinului Ministrului Sănătății nr. 975/2012 privind organizarea structurii de management al calității serviciilor medicale în cadrul unităților sanitare cu paturi din rețeaua Ministerului Sănătății și a autorităților administrației publice locale, conform art. 3 alin. (1) „Din structura de management al calității serviciilor medicale fac parte medici, juriști, economiști și alte categorii profesionale a căror pregătire este utilă în desfășurarea activităților prevăzute la art. 2” și conform alin. (2) „Membrii structurii de management al calității serviciilor medicale vor urma un curs de pregătire în domeniul calității serviciilor medicale, recunoscut de Ministerul Sănătății, organizat de Școala Națională de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București sau de Autoritatea Națională pentru Calificări”. Prevederile Ordinului S.G.G. nr. 600/2018 privind aprobarea Codului Intern managerial al entităților publice și ale Ordinului Ministrului Sănătății nr. 975/2012, mai sus menționat, descriu clar atribuțiile angajaților din acest compartiment. Procedurile și protocoalele medicale sunt elaborate de

către fiecare secție, conform activității pe care o desfășoară și nu sunt elaborate de către angajații din Serviciul Managementul Calității.

Procedurile sunt semnate de dumneaei la rubrica „Verificat” doar în cazul în care sunt proceduri de sistem și sunt elaborate de personalul din subordine, iar procedurile pe care dna le-a menționat sunt avizate de dumneaei(*d-na) din punct de vedere al structurii (respectarea prevederilor Ordinului S.G.G. nr. 600/2018) iar medicul șef de secție/departament verifică descrierea procesului și semnează.

38. D-na a fost sancționată din cauza faptului că a lipsit de la programul de muncă conform contractului individual de muncă, 5 zile pe săptămână, 4 ore pe zi în intervalul orar 7-11. În continuare aceasta lipsește de la locul de muncă și din această cauză nu este la curent cu deciziile unității chiar dacă îi sunt transmise pe adresa de e-mail personală. Aceasta refuză să ia cunoștință de documentele trimise, urmarea fiind că nu mai poate fi implicată în soluționarea adreselor primite de la forurile superioare, care de multe ori au termen imediat. D-na dorește să lucreze doar două zile pe săptămână într-un interval orar (15:00 - 20:00) în care angajații nu sunt la locul de muncă și nu poate comunica cu aceștia.

Consideră că este acuzată pe nedrept de furt intelectual în condițiile în care documentele elaborate de petentă, în timpul programului de lucru, sunt proprietatea spitalului, conform legislației.

39. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele: Consideră că afirmațiile d-nei la adresa dumneaei sunt tendențioase, mincinoase și denigratoare. Afirmațiile petentei din sesizarea către C.N.C.D. reprezintă opinii și aprecieri subiective și vădit mincinoase, fără să se bazeze pe fapte adevărate sau să fie susținute de o argumentare logică.

Nu este de etnie maghiară, fiind originară din orașul Cărei, județul Satu Mare. Consideră că petenta este cea care o discriminează, pe baza originii sale.

Nu a pretins niciodată că ar fi șeful Serviciului Managementul Calității. Urmare a cunoștințelor sale solide din domeniul managementului calității, toți colegii săi au apelat și apelează în continuare la dumneaei în vederea lămuririi unor probleme legate de calitate. În perioada în care d-na s-a angajat, nu era numită o persoană pe postul de șef serviciu, din această cauză colegii o consultau în orice chestiune de calitate. Pe cale de consecință, dacă ar fi dorit să obțină postul de șef serviciu, s-ar fi înscris la concursul pentru acest post. Încadrarea sa în cadrul Serviciului Managementul Calității este de inginer.

40. Recunoaște că, în discuțiile purtate cu d-na i-a reamintit acesteia de câteva ori că, postul pentru care a fost angajată și pe care îl ocupă este de inginer și nu de biochimist, deoarece dna insistă să elaboreze proceduri și protocoale medicale care îi depășeau competențele cuprinse în fișa postului. Pentru că nu putea să-și exercite profesia de biochimist, petenta a început să se simtă frustrată și să aibă un comportament deplasat la adresa dumneaei și a dnei

41. Nu este adevărată afirmația că petenta ar lucra doar „pentru ele personal”, deoarece activitatea desfășurată în cadrul Serviciului Managementul Calității servește la îmbunătățirea condițiilor de calitate a serviciilor medicale din cadrul spitalului. D-na trebuia doar să-și îndeplinească obligațiile prevăzute în fișa postului și pe care și le-a asumat în momentul semnării contractului individual de muncă. În acest sens, a rugat-o, fără să urle la aceasta, timp de 8 luni, să pregătească documentele legate de controlul intern managerial, în calitate de Secretar al Comisiei de Monitorizare al Controlului Intern Managerial, funcție pe care o deținea la momentul respectiv.

42. Doamna , prin multiplele petiții și reclamații înregistrate la diverse instituții, urmărește defăimarea și denigrarea sa profesională. Aceasta o ponegrește în fața colegilor de la spital precum și în fața foștilor colegi de la Institutul Național al Patrimoniului, unde a sunat

și a denigrat-o. De asemenea, doamna o acuză de furt intelectual, faptă total neadevărată.

43. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele:

Nu consideră că există discriminare, din moment ce doamna își desfășoară activitatea în biroul managerului și beneficiază de aceleași condiții ca și acesta; dumneaei are o relație foarte bună atât cu managerul instituției cât și cu d-na și d- ; nu a auzit din partea acestora să spună lucruri defăimătoare sau denigratoare la adresa doamnei ; **44.** A interacționat foarte puțin cu doamna astfel că nu se poate pronunța despre comportamentul și profesionalismul acesteia;

45. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele:

Are o relație foarte bună atât cu managerul instituției cât și cu d-na și d-na .; nu a auzit din partea acestora să spună lucruri defăimătoare sau denigratoare la adresa doamnei ;

46. În calitate de președinte al Comisie de Etică a luat contact cu petenta; aceasta i-a lăsat impresia unei persoane cu idei fixe și repetitive care nu ține cont de argumentele persoanelor cu care discută;

Din punctul său de vedere, nu există niciun fel de discriminare în cadrul spitalului; **46.** Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele: - nu prea a interacționat cu petenta, astfel că nu se poate pronunța cu privire la comportamentul și profesionalismul acesteia;

Are o relație foarte bună atât cu managerul instituției cât și cu d-na și d-na .; nu a auzit din partea acestora să spună lucruri defăimătoare sau denigratoare la adresa doamnei ; **47.** Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele:

Este detașată de la ASSMB la , în cadrul Serviciului Managementul Calității;

La început nu a avut probleme cu doamna însă după prima plângere a acesteia către ASSMB, petenta a început să o jignească și să o ignore;

- în relația cu d-na doamna era mereu acidă și îi aducea acesteia acuze de tot felul;
- d-na are relații bune cu toți colegii, nu jignește, nu ironizează; are o relație profesională bună cu d-na .;
- în mai multe ocazii, doamna le-a vorbit de rău atât pe d-na cât și pe d-na

48. În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele susmenționate și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele:

d-na beneficiază de cel puțin aceleași condiții de muncă ca și colegii săi, desfășurându-și activitatea în biroul managerului și având scaun, birou, laptop și acces la internet și imprimantă.

- d-na nu respectă programul de lucru, din această cauză fiind sancționată disciplinar cu avertisment scris, conform Deciziei nr. 283/11.11.2019;

- nu s-a confirmat ca cele trei persoane reclamate să spună lucruri defăimătoare sau denigratoare la adresa doamnei

49. Pe rolul Tribunalului București s-au aflat mai multe dosare introduse de petentă împotriva reclamațiilor, având ca obiect contestație decizie de sancționare sau despăgubire (1477/3/2020, 8205/3/2020, 3934/3/2020/a1, 3932/3/2020), cererile acesteia fiind respinse ca neîntemeiate, respectiv anulate de instanță în temeiul art.200 alin.4 C.Proc.Civilă.

50. Având în vedere aspectele prezentate, în analiza faptei de discriminare semnalate de petentă, Colegiul director are în vedere îndeplinirea cumulativă a elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile) sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000;

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;

51. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, reține că se invocă un tratament discriminatoriu în ceea ce privește activitatea profesională a petentei, angajată din anul 2018 cu normă parțială la Biroul de Managementul Calității (inginer I) din , aceasta reclamând faptul că i s-au adresat expresii jignitoare și că a fost sancționată abuziv.

52. Colegiul director consideră că trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o **legătură de cauzalitate identificabilă** între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”.

53. **Legătura de cauzalitate** presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat, de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

54. În speță, din coroborarea elementelor probatorii (controlul efectuat la fața locului, discuții cu persoanele susmenționate, analiza documentației din dosarul cauzei), Colegiul director reține că d-na beneficiază de cel puțin aceleași condiții de muncă ca și colegii săi, (desfășurându-și activitatea în biroul managerului și având scaun, birou, laptop și acces la internet și imprimantă), și nu a respectat programul de lucru, din această cauză fiind sancționată disciplinar cu avertisment scris, conform Deciziei nr. 283/11.11.2019. În plus, nu s-a confirmat ca cele trei persoane reclamate să spună lucruri defăimătoare sau denigratoare la adresa doamnei .

55. Având în vedere cele menționate, Colegiul director va respinge excepția lipsei de interes a petentei în formularea petiției iar pe fondul cauzei va constata că nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptă).

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. Se respinge excepția lipsei de interes a petentei în formularea petiției.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptă).
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților: a).
b).
c).
d).

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. 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 27.01.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, CRISTIAN JURA – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MARIA MOȚA – Membru, CLAUDIA POPA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – 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: 10.02.2021

Redactată și motivată: M.M. și M.M

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.