



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR.305 din 24.03.2021

Dosar nr.: 592/2020

Petiția nr.: 4975/17.08.2020

Petentă:

Reclamată: Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București

Obiect: refuzul prelungii desfășurării activității în cadrul cabinetului medical școlar

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petenților

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București, cu sediul în București, str. Sf. Ecaterina, nr. 3, Sector 4, reprezentată legal de către Director general

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. În septembrie 2020, petenta urma a împlini vârsta de 65 de ani și a solicitat angajatorului să îi permită prelungirea desfășurării activității. Angajatorul ar fi refuzat aprobarea cererii petentei, fiindu-i sugerat să lucreze în domeniul privat. Petenta apreciază că este discriminată întrucât, în sistemul bugetar, atinge vârsta de pensionare însă, în sistemul privat, ar putea să își continue activitatea profesională. Petenta menționează faptul că în unitățile patronate de către ASSMB (în special spitale) se aprobă prelungiri, din 6 în 6 luni, până la împlinirea vârstei de 67 ani.

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, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate, prin citațiile emise la data de 18.09.2020.

6. Partea reclamată a formulat un punct de vedere comunicat petentei.

7. Părțile au formulat concluzii scrise.



8. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

9. În septembrie 2020 petenta urma a împlini vârsta de 65 de ani și a solicitat angajatorului să îi permită prelungirea desfășurării activității. Angajatorul ar fi refuzat aprobarea cererii petentei fiindu-i sugerat să lucreze în domeniul privat.

10. Petenta apreciază ca discriminatoriu refuzul întrucât, în cadrul ASSMB (spitale), se acordă prelungiri până la vârsta de 67 de ani (din 6 în 6 luni). Verbal, i s-a comunicat petentei că este nevoie de cadre medicale la patul bolnavului.

11. Petenta mai susține faptul că unitatea școlară nu are medic și, în curând, va rămâne și fără asistent. În pofida faptului că nu a existat medic, petenta arată că a reușit să suplinească lipsa acestuia rezolvând o serie de probleme cum ar fi examenele de bilanț, asigurarea triajului, cât și problemele cu privire la normele de protecție Covid-19.

12. Petenta mai arată faptul că medicii sunt lăsați să lucreze în medicina școlară până la vârsta de 67 ani fără a se face prelungirea contractului de muncă.

13. Prin concluziile scrise formulate, petenta arată că a solicitat părții reclamante prelungirea contractului în temeiul legii nr. 93/2019, aspect refuzat de către partea reclamată, dar s-a încheiat un contract de muncă pe perioadă determinată în temeiul Legii nr. 55/2020, petenta arătând că acest aspect este de natură a conduce la recunoșterea faptului că menținerea sa pe post era necesară (fila 41 la dosar).

14. Petenta nu înțelege de ce a fost tratată diferit de colegii săi având în vedere faptul că lucra pe postul respectiv de 30 ani și nu a avut niciodată abateri disciplinare. Petenta se consideră discriminată în raport cu ceilalți colegi care au primit o prelungire de 6 luni ori 1 an.

Susținerile părții reclamante

15. Prin punctul de vedere formulat se **invocă lipsa de obiect** a petiției motivat de faptul că la data de 04.09.2020 a fost încheiat un contract individual de muncă pe o perioadă determinată, fiind încheiat și actul adițional nr. 1 care prelungea contractul până la data de 13.11.2020.

16. Având în vedere faptul că între petentă și reclamată se derulează raporturi de muncă, se solicită admiterea excepției lipsei de obiect și, pe cale de consecință, să se procedeze la respingerea petiției.

17. În fapt, petenta a avut un contract de muncă încheiat în anul 2013, care a încetat de drept la data de 07.09.2020 ca urmare a pensionării petentei. În data de 04.09.2020 s-a încheiat un contract de muncă valabil până la data de 14.10.2020, prelungit prin act adițional până la data de 13.11.2020.

18. De altfel, nu există niciun act normativ care să oblige angajatorul să mențină angajatul în funcție, continuarea activității peste vârsta de pensionare este atributul exclusiv al angajatorului și nu o obligație a acestuia.

19. În aceste condiții se arată că sesizarea este neîntemeiată și se solicită respingerea acesteia.

V. Motivele de fapt și de drept.

20. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține din petiție refuzul prelungirii desfășurării activității în cadrul cabinetului medical școlar.

21. Pe cale de excepții, Colegiul director urmează să respingă excepția lipsei de obiect invocată de către partea reclamată urmând să se pronunțe pe fond.

22. **În drept**, raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art. 2 alin. 3 din O.G. nr.137/2000, republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Astfel, articolul în speță dispune că „ *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 aceluși scop sunt adecvate și necesare*”.

Astfel se poate considera discriminare indirectă:

- o **diferențiere** (dezavantajare)
- ce rezultă dintr-o **practică aparent neutră**
- care **atinge un drept**
- **fără o justificare obiectivă**

23. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă.

Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă *“trebuie stabilit că persoanele plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu–și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”*. CEDO 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.

24. Colegiul director constată că refuzul prelungii contractului adițional în vederea desfășurării activității în cadrul cabinetului medical școlar nu constituie o faptă de discriminare, motivat de faptul că nu este un drept absolut de a prelungi sau de a nu prelungi contractul, măsura fiind o măsură justificată.

25. Fapta de discriminare indirectă este determinată de existența unei practici aparent neutre care cauzează diferențierea. Colegiul director este de opinie că justificarea obiectivă constă în faptul că școlile erau închise și nu era necesar să se încheie un contract pe termen limitat, astfel nu se poate reține existența unei practici aparent neutre, din care să fi rezultat o diferențiere.

26. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

În cazul de față se reține faptul că nu se încalcă un drept prin faptul că nu s-a prelungit contractul adițional deoarece nu este un drept absolut prelungirea contractului.

Diferențierea în situația **discriminării indirecte**, poate fi **justificată obiectiv**. Justificarea obiectivă include existența unui **scop legitim**, atins prin **metode adecvate și necesare**.

27. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, CEDO a enunțat următoarele principii:

- Convenția nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalități faptice, justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză.
- Prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă, art.14 din Convenție nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalități faptice, în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză, poate fi discriminatorie acea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod specific acel grup, o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică.
- Justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit, în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă.

28. În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat, dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

29. Având în vedere justificările reținute mai sus, Colegiul director este de opinie că justificările reclamatului sunt obiective, având un scop legitim, (acela de a reduce costurile) raportat la prevederile art. 2 alin 3 din O.G.137/2000, republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

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

COLEGIUL DIRECTOR

HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția lipsei de obiect invocată de către partea reclamată;
2. Faptele sesizate de petent nu reprezintă discriminare potrivit dispozițiilor **art. 2 alin. 3** din **OG nr.137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (justificare obiectivă);
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;
4. O copie a hotărârii se va transmite 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. 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 24.03.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru (online), POPA Claudia Sorina – Membru

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD

Redactat la data de 25.03.2021

Motivele de fapt și de drept: P.C.S./R.B./ V.F.

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul de 15 zile, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.