



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 304 din 24.03.2021

Dosarul nr. 141/2020

Petiție nr. 1386/26.02.2020

Petentă:

Reclamat:

Obiect: discriminare la locul de muncă, la întoarcerea din concediul de creștere copil

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentelor

1.

Numele și domiciliul reclamatei

2. , manager al Spitalului Județean de Urgență „Dr. Fogolyan Kristof,, Sfântu Gheorghe,, cu sediul în loc. Sfântu Gheorghe, str. Stadionului nr.1-3, jud. Covasna

II. Citarea părților

3. 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, cu ridicarea, din oficiu, a excepției necompetenței materiale a CNCD în ceea ce privește înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare, atribut ce revine instanțelor de judecată.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

4. Petenta arată că este angajata Spitalul Județean de Urgență „Dr. Fogolyan Kristof” Sfântu Gheorghe în calitate de medic primar reumatologie - Șef de secție al Compartimentului Reumatologie, funcție ocupată prin concurs, pe perioada nedeterminată, cu normă întreagă, conform Contractului Individual de muncă nr. nr. 135/2008. La data de 10.04.2019, petenta a intrat în concediu de creștere copil și, pe cale de consecință, s-a dispus suspendarea CIM nr. 135/2008 prin Dispoziția nr. 168/2019.

5. Pentru continuitatea serviciilor medicale pe compartimentul de reumatologie pe perioada suspendării contractului de muncă al petentei, spitalul a încheiat un contract de colaborare cu medic specialist Prin cererea înregistrată sub nr. 19121/3991 la data de 19.12.2019, petenta a solicitat conducerii spitalului, reluarea activității înaintea termenului de împlinire a vârstei de 2 ani a copilului și, în baza acestei solicitări, angajatorul a emis Dispoziția nr. 425/2019, prin care s-a stabilit că, începând cu data de 15 ianuarie 2020, încetează suspendarea Contractului Individual de muncă nr. nr. 135/2008.



6. Începând cu data de 15 ianuarie 2020, de când petenta a revenit la serviciu, consideră că a fost supusă în permanență la un tratament injust și degradant atât în fața pacienților cât și în fața colegilor. Managerul unității a refuzat să îndeplinească procedura privind reluarea Contractului pentru servicii medicale spitalicești, în regim de spitalizare continuă și de zi cu Casa de Asigurări de Sănătate Covasna, potrivit prevederilor art. 84 și urm. din „Contractul Cadru care reglementează condițiile acordării asistenței medicale, a medicamentelor și a dispozitivelor medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate pentru anii 2018-2019”, publicat în M.Of. 270 din 27.03.2018, coroborate cu prevederile art. 180 alin 2 din Legea 95/2006. Procedura de înregistrare a dispozițiilor privind reluarea activității ca medic în spital se realizează în mod obligatoriu de către unitatea spitalicească prin manager, raportat la prevederile art. 180 alin 2 din Legea 95/2006 „managerul spitalului are obligația de a încheia contractele de furnizare de servicii medicale cu casa de asigurări de sănătate, precum și cu direcția de sănătate publică sau, după caz, cu instituții publice din subordinea Ministerului Sănătății, pentru implementarea programelor naționale de sănătate publică și pentru asigurarea cheltuielilor prevăzute la art. 193” coroborat cu art. 191 alin 1, „Contractul de furnizare de servicii medicale al spitalului public cu casa de asigurări de sănătate se negociază de către manager cu conducerea casei de asigurări de sănătate, în condițiile stabilite în contractul-cadru privind condițiile acordării asistenței medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate.” Astfel, deși petenta s-a prezentat la serviciu începând cu data de 15.01.2020, nu a putut să elibereze prescripții medicale, să facă internări/externări, practic nu și-a putut desfășura activitatea deoarece calculatorul nu i-a permis accesul în sistemul coordonat de CNAS, fapt datorat în exclusivitate managerului de spital.

7. Petenta consideră că în mod intenționat managerul spitalului a creat un mediu ostil și a supus –o unui tratament injust, obstrucționându-i dreptul la muncă. Având în vedere că reîntoarcerea la locul de muncă s-a făcut înainte de împlinirea copilului a vârstei de 2 ani, precum și faptul că încă se afla în perioada de lăuzie (alăpta copilul în vârstă de 9 luni) petenta a solicitat, prin Cererea înregistrată sub nr. 60/06.01.2020, reducerea programului zilnic de lucru cu două ore în conformitate cu prevederile art. 17 alin. 3 din OUG 96/2003, în intervalul orar 8,00-13,00. La solicitarea petentei s-a întocmit Dispoziția nr. 9/2020 emisă la data de 13.01.2020 prin care s-a stabilit că se modifică durata muncii, ca măsură de protecție a salariații „pe timpul sarcinii” la 5 ore pe zi lucrătoare și 25 de ore pe săptămână.

8. O alta faptă de denigrare o constituie, în opinia petentei, schimbarea programului de muncă, în sensul că, prin Dispoziția nr. 22/2020 managerul unității a stabilit unilateral modalitatea de desfășurare a activității curente pe zi lucrătoare precum și unitățile de lucru, fiindu-i repartizate 4 ore/zi la cabinetul de specialitate reumatologie și 1 oră/zi în compartimentul reumatologie, adică încadrarea pe alte drepturi față de cele pe care le avea ocupate prin concurs. Legea prevede că managerul, potrivit art. 180 lit c din Legea nr. 95/2006 „c) aprobă programul de lucru, pe locuri de muncă și categorii de personal”, însă acesta și-a depășit atribuțiile de serviciu cu scopul de a o denigra și umili. Compartimentul de reumatologie reprezintă unitate spitalicească respectiv secția de reumatologie, iar cabinetul de specialitate reumatologie, reprezintă activitatea de policlinică, adică consultații acordate în policlinică pe bază de programare.

9. Petenta este medic primar în specialitatea reumatologie, angajată cu normă întreagă pe perioadă nedeterminată pe postul din Compartimentul de Reumatologie, unde îndeplinește și funcția de medic coordonator de compartiment/ șef de secție, post ocupat prin concurs, iar înainte de suspendare avea 1 ora de policlinică și 6 ore pe secție. Programul stabilit prin Dispoziția nr.22/2020 nu permite desfășurarea în condiții normale de muncă a atribuțiilor prevăzute în fișa postului, ducând pe de o parte, la imposibilitatea realizării actului medical în

relația medic-pacient, iar pe de altă parte, la nerespectarea clauzelor din fișa postului în calitatea de șef de secție, datorita programului limitat de o oră /zi/secție.

10. Petenta consideră că dreptul la demnitatea personală i-a fost încălcat prin apariția în ziarul Haromszek a unui articol discriminator și denigrator la adresa acesteia, fapt care intră sub incidența prevederilor art 15 din OG 137/2000. La data de 6 februarie 2020 ziarul Haromszek din Sfântu Gheorghe a publicat un articol în care publicația a solicitat lămuriri de la conducerea spitalului cu urmare a sesizărilor primite la adresa redacției din partea pacienților spitalului, privind serviciul medical anevoios de pe secția de reumatologie. Managerul Spitalului județean a relatat niște informații cu conținut neadevărat și tendențios la adresa petentei, cu scopul de a dezinforma cititorii publicației.

Dezinformarea și denigrarea din articolul de presă constau în:

- a afirmat la data publicării articolului, că petenta va acorda consultații în policlinică începând cu data de 15.01.2020, iar activitate pe secție va desfășura începând cu data de 01.03.2020, deși prin DISPOZIȚIA nr. 425/2019 se precizează în mod clar că petenta își va relua activitatea atât pe secție, cât și în policlinica, începând cu data de 15.01.2020.

- a menționat ca revenirea la muncă a petentei s-a făcut doar pentru o perioadă de câteva săptămâni și pentru a scrie evaluările bolnavilor. Această afirmație calomnioasă este contrazisă de acte, dl. Manager fiind informat din 19.12.2019 de intenția de revenire mai devreme la petentei a spital. Prin cererea înregistrată sub nr. 19121/3991 la data de 19.12.2019, petenta a solicitat conducerea spitalului, reluarea activității înaintea termenului de împlinire a vârstei de 2 ani a copilului, cu drepturi depline, iar în baza acestei cereri dl. Manager a emis Dispoziția 425/2019, iar ulterior s-a încheiat la data de 23.12.2019 Actul Adițional nr. 1957/4014/23.12.2019 la CIM 135/2008.

- a făcut recomandări pacienților că ar trebui să-și schimbe medicul, deoarece petenta a lipsit un timp îndelungat. De fapt, petenta a revenit la spital la nici 9 luni de la naștere, tocmai pentru a le asigura pacienților pe care îi are în îngrijire tratamentul corespunzător, cât și confortul psihologic din relația medic/pacient. Petenta apreciază că, prin această abordare, dl. Manager încalcă dreptul pacientului de a-și alege medicul.

- Managerul spitalului și-a exprimat public poziția de menținere a contractului de colaborare cu PFA , deși legislația în vigoare prevede foarte clar ce se întâmplă cu contractul încheiat pe perioadă determinată la revenirea pe post a angajatului. Legislației în vigoare prevede că la întoarcerea din concediul de creștere copil, durata contractului de colaborare încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, va expira - art. 84 alin 2 din CODUL MUNCII (2) în cazul în care contractul individual de munca pe durata determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular." Coroborat cu prevederile art. 142 din Contractul Colectiv de muncă la Nivel de sector Bugetar Sănătate pe anii 2019-2021 este prevăzut în mod expres că: „La întoarcerea din concediul fără plată, salariații va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral. Mai mult decât atât, Spitalului Județean de Urgență „Dr. Fogolyan Kristof” reprezentat prin managerul unității era obligat conform dispozițiilor art. 40 alin 2 lit c Codul muncii „să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă”. Menținerea contractului cu PFA nu își regăsește utilitatea deoarece, în organigrama de personal a spitalului pentru compartimentul de reumatologie erau cuprinse la finalul anului trecut două posturi, dintre care unul este al petentei, iar unul era prevăzut pentru

medic rezident în specializarea reumatologie și nu pentru încă un medic specialist, așa cum este dr. .

11. Petenta arată că a fost informată de către pacienții săi, că dl. Manager a vorbit calomnios la adresa acesteia în cadrul spitalului și le-a solicitat să își schimbe medicul curant.

Datorită crizei create de dl. Manager în spital prin hărțuirea, denigrarea și atitudinea ostilă la adresa petentei, pacienții pe care îi tratează de ani de zile au înaintat conducerii spitalului un memoriu prin care își prezentau indignarea, umilința și nemulțumirea la care au fost expuși prin conduita și acțiunile managerului. Aceștia nu au putut beneficia de prescripții medicale, consultații, internări, servicii medicale decontate prin CAS, reevaluare medicală deși erau programați începând cu data de 15.01.2020 deoarece calculatorul nu i-a permis accesul în sistemul coordonat de CNAS, fapt datorat refuzului de a înregistra la Casa de Asigurări Covasna reluarea activității după suspendarea concediului de creștere copil.

12. Petenta solicită CNCD să constate, să investigheze și să aplice sancțiunea amenzii contravenționale, precum și să oblige partea care a săvârșit fapta să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției, precum și să oblige partea la luare oricăror măsuri necesare pentru înlăturarea consecințelor acestei fapte.

Sușinerile reclamatului

13. Cu ocazia discuțiilor purtate cu reprezentanții CNCD care au efectuat investigația la sediul Spitalului Județean de Urgență „Dr. Fogolyan Kristof” Sfântu Gheorghe în data de 25.11.2020, reclamatul a susținut următoarele:

1. În ceea ce privește integrarea în muncă a petentei:

- D-na este angajata Spitalului începând cu data de 01.01.2009 ca medic rezident, anul I, specialitatea reumatologie - post pe perioadă nedeterminată, post pe care aceasta l-a ocupat prin concursul de rezidențiat organizat la nivel național. D-na a fost reîncadrată ca medic specialist confirmat în specialitatea reumatologie începând cu data de 01 februarie 2013, respectiv ca medic primar confirmat în specialitatea reumatologie începând cu data de 01 octombrie 2018. Începând cu data de 02 mai 2013, petentei i-au fost atribuite sarcini și responsabilități suplimentare, primind coordonarea Compartimentului de Reumatologie.

- Începând cu data de 01 aprilie 2018, d-na a fost delegată în funcția de medic coordonator al Compartimentului Reumatologie, ("se precizează că funcția de medic coordonator al Compartimentului Reumatologie nu a fost obținută de petentă prin concurs așa cum susține dumneaei, ci prin delegare). În baza Actului adițional încheiat la contractul individual de muncă nr. 135/2008, cu indicativul nr. 152, petenta este remunerată conform prevederilor Legii-Cadru nr. 53/2017, funcția de medic coordonator este similară cu funcția medic șef secție. Postul în cauză este distribuit pe Compartimentul de Reumatologie, respectiv Cabinetul de Reumatologie, cabinet ce este integrat compartimentului potrivit Ordinului nr. 39/2008 privind ambulatoriul de specialitate al spitalului. Acest lucru presupune împărțirea activității medicale în două: activitate medicală în cadrul policlinicii - tratament medical ambulator și activitate medicală spitalicească, constând în acordarea de asistență medicală celor spitalizați în mod continuu, celor spitalizați în regim de spitalizare de zi (internare până în 12 ore), acordarea de consulturi interdisciplinare și rezolvarea urgențelor.

- Începând cu data de 17 iunie 2019, petenta s-a aflat în concediu de creștere a copilului, în baza Dispoziției interne nr. 168/06 iunie 2019, pentru o perioadă de 2 ani. În data de 19 decembrie 2019, petenta a formulat către conducerea instituției o cerere de reîntoarcere din concediul de creștere a copilului înainte de termen (înaintea termenului de împlinire a vârstei de

2 ani a copilului), cu începere din data de 15 ianuarie 2020. Această cerere a fost înregistrată sub numărul 19121/3991/19 decembrie 2019.

- începând cu data de 15 ianuarie 2020, Spitalul a procedat potrivit dispozițiilor legale la reintegrarea medicului în cauză, în funcția deținută anterior de efectuarea concediului pentru creșterea copilului, respectiv de medic primar gradația 4, în specialitatea reumatologie - delegată ca și coordonator al Compartimentului Reumatologie, în baza Dispoziției interne nr. 425/24.12.2019, respectiv a Actului adițional încheiat la CIM nr. 135/2008,

- în data de 06 ianuarie 2020, dr. petenta a formulat o solicitare pentru reducerea programului normal de lucru de la 7 ore la 5 ore/zi lucrătoare, motivând că încă alăptează. Astfel că, începând cu data de 15 ianuarie 2020, ca urmare a solicitării, în baza Dispoziției interne nr. 9/13.01.2020, Spitalul, în virtutea art.17 alin.(2) și (3) din OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, a procedat la reducerea programului normal de lucru de la 7 ore/zi lucrătoare la 5 ore/zi lucrătoare.

- La întoarcerea petentei din concediul de creștere a copilului, numărul medicilor de specialitate din cadrul compartimentului devine 2, motiv pentru care era necesară întocmirea unui program de lucru integrat al medicilor. În acest sens, în data de 17 ianuarie 2020, în cadrul ședinței de lucru cu cei doi medici, a solicitat întocmirea unui referat prin care să se stabilească un program de lucru, trasând ca priorități creșterea adresabilității cabinetului în vederea asigurării unui acces mai mare al pacienților la servicii medicale decontate de CAS Covasna. Prin urmare, s-a solicitat ca programul de lucru în cadrul Cabinetului de Reumatologie să fie de minim 6 ore.

- Cu începere din data de 1 februarie 2020, i s-a stabilit petentei un program de lucru de 4 ore în ambulatoriul integrat al spitalului, respectiv în cadrul Cabinetului de Reumatologie, plus 1 oră program de lucru în secție, în baza Dispoziției interne nr. 22/30.01.2020, de care petenta a luat cunoștință, confirmând prin semnătură. Din data de 1 martie 2020, i s-a stabilit un program de lucru de 3 ore în ambulatoriul integrat al spitalului, respectiv Cabinetul de Reumatologie, plus 2 ore program de lucru pe secție, în baza Dispoziției interne nr. 60/28.02.2020, act pe care salariata a refuzat să îl ia la cunoștință sub semnătură, dispoziția fiindu-i trimisă prin secretariatul instituției, ulterior negând primirea acesteia. Prin aceeași Dispoziție internă nr.60/28.02.2020 au încetat efectele Dispoziției nr. 22/30.01.2020.

- Toate aceste măsuri au fost luate în baza prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, a protecției maternității la locurile de muncă cât și a legislației muncii, ținând cont de prevederile Legii nr. 53/2003, art.17 din O.U.G. nr.96/2003, art.24 din Norme de aplicare a O.U.G. nr.96/2003, Legea nr.319/2006, H.G. nr. 153/2018 și nu în ultimul rând Buletinele de determinare prin reexpertizarea locurilor de munca, respectiv:

- petenta a fost reîncadrată pe postul deținut anterior intrării în concediu de creștere a copilului, adică de medic primar confirmat în specialitatea reumatologie, gradația 4 - delegată ca și coordonator compartiment iar locul de muncă a rămas același, adică Compartimentul de Reumatologie și ambulatoriu integrat; a beneficiat și beneficiază în continuare de aceleași drepturi, adică salariu, concediu, loc și condiții de muncă, repaus săptămânal, etc.

2. În ceea ce privește întreprinderea cu întârziere a demersurilor în vederea includerii medicului întors din concediul de creștere a copilului la Compartimentul Reumatologie ca furnizor de servicii medicale în relația cu Casa de Asigurări de Sănătate Covasna:

- Legislația care guvernează relația contractuală dintre furnizorii de servicii medicale și finanțatorul serviciilor medicale (CAS) nu prevede nici un termen în acest sens. Tot în acest sens, este important de reținut că nu reprezintă obligație legală includerea unui medic sau altul în categoria furnizorilor de servicii medicale.

- Tergiversarea situației culminate cu neinclusiunea în relația cu CAS a petentei se datorează numai acesteia, fiind bazată pe fundamente de ordin personal, în sensul de a-i fi stabilit un alt program de policlinică decât cel deziderat.
- Responsabilul la nivelul spitalului cu relația cu Casa de Asigurări, din data reîntoarcerii medicului din concediul de creștere a copilului (15 ianuarie 2020) i-a solicitat în repetate rânduri d-nei depunerea referatului privind stabilirea programului din policlinică pentru cei doi medici, trasând la dispoziția managerului direcțiile privind creșterea adresabilității cabinetului, respectiv de creștere a numărului de ore contractabile.
- La reîntoarcerea petentei din concediul de creștere a copilului în cadrul compartimentului activau doi medici, motiv pentru care și din acest punct de vedere era necesară întocmirea unui nou program de lucru integrat al medicilor, prin propunerea care urma să fie înaintată conducerii de către coordonatorul Compartimentului Reumatologie - petenta - conform obligațiilor acestuia. Această propunere, deși era în sarcina coordonatorului de compartiment, nu a fost depusă la conducerea unității în termenul oportun, motiv pentru care efectuarea demersurilor necesare modificării raporturilor contractuale cu CAS a întârziat.
- În acest sens, în data de 17 ianuarie, în cadrul ședinței de lucru cu cei doi medici, în calitate de manager, a solicitat emiterea referatului de stabilire a programului de lucru, trasând totodată ca prioritate creșterea adresabilității cabinetului în vederea asigurării unui acces mai mare al pacienților la servicii medicale decontate de CAS Covasna, sens în care a cerut ca programul de lucru al cabinetului să fie de minim 6 ore/zi.
- Demersurile privind includerea unui medic ca furnizor de servicii medicale se face la inițiativa șefului de secție sau a coordonatorului de compartiment ca urmare a necesității împărțirii programului de lucru al acestuia între activitatea spitalicească și activitatea ambulatorie. Acest lucru este și mai evident în speța de față, întrucât activitatea cabinetului reumatologie este integrată activității compartimentului de aceeași specialitate.
- Astfel, potrivit Art. 54 din Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar aprobat prin OMS nr. 870/2004 „Modul concret de organizare a activității (...) se stabilesc de șeful fiecărei structuri medicale și se aprobă de conducerea unității sanitare” cu luarea în considerare a alin. (1) din Art. 21 din același act normativ, care stabilește ca "în cadrul programului de 7 ore în medie pe zi, medicii cu norma de bază în spital desfășoară activitate în cadrul ambulatoriului integrat al spitalului
- Mai mult decât atât, „programarea nominală a medicilor din secțiile de specialitate pe parcursul unei zile, săptămâni, luni” - potrivit tezei 2 a frazei 2 al alin. (3) al Art. 2 din Ordinul nr. 39/2008 privind reorganizarea ambulatoriului de specialitate al spitalului - „este propusă de șeful secției, avizată de directorul medical și aprobată de managerul spitalului.”
- Totodată, potrivit fișei de post, coordonatorul Compartimentului Reumatologie, este obligat la "programarea activității tuturor medicilor din secție și coordonează activitatea Ambulatoriului de Specialitate integrat în specialitatea respectivă". Tot așa, "răspunde de acordarea serviciilor medicale tuturor asiguraților" la nivelul compartimentului coordonat.
- Toate documentele ce au fost întocmite în scopul reglementării situației juridice de muncă cu efectul includerii medicului în cauză în categoria furnizorilor de servicii medicale au fost fie refuzate la semnare, fie semnate cu obiecțiuni, fie restituite semnate după o lungă perioadă, documente care stau la baza includerii medicului în cauză în calitate de furnizor de servicii medicale.
- În cadrul discuțiilor avute cu petenta precum și în cadrul discuțiilor pe care aceasta le-a purtat cu șeful Serviciului R.U.N.O.S., medicul în cauză a afirmat ca intenționează să se

reîntoarce la muncă doar pentru o perioadă de o lună, timp în care dorește efectuarea doar de servicii medicale prin spitalizare de zi. Acest lucru este inacceptabil din punct de vedere al unui management organizațional corect, etic și moral, având în vedere faptul că această activitate reprezintă doar un sfert din activitatea sa de medic. Mai mult decât atât, conducerea spitalului s-a străduit întotdeauna la împărțirea în mod egal a sarcinilor între echipele de lucru. Pe de altă parte, acest lucru nu ar fi reprezentat nici interesele pacienților.

- Activitatea unui medic se compune din: asigurarea asistenței medicale în regim ambulator, asigurarea asistenței medicale în regim de spitalizare continuă, asigurarea asistenței medicale în regim de spitalizare de zi, rezolvarea urgențelor în cadrul Unității de Primiri Urgențe și acordarea de consulturi interdisciplinare pe celelalte secții.

- Exercitarea profesiei de medic nu este condiționată în niciun fel de existența relației cu CAS, așa cum pretinde petenta. Dacă ar fi fost așa, aceasta nu și-ar fi putut desfășura activitatea profesională într-un cabinet privat (dovadă anexată) care din punctul de vedere al conducerii spitalului ridică semne de întrebare în ceea ce privește realitatea susținerilor.

- În concluzie, tergiversarea includerii ca furnizor de servicii medicale în urma reîntoarcerii din concediul de creștere a copilului a dr. cu începere din data de 15 ianuarie 2020, se datorează acesteia ca urmare a nerespectării de către aceasta a obligațiilor privind stabilirea în calitate de medic coordonator a programului de lucru (compartiment+ambulatoriu integrat) pentru medicii (dr. și dr.) din compartimentul aflat în coordonare, încă din prima zi lucrătoare de la reîntoarcere, respectiv neluarea în considerare a strategiei în sensul creșterii numărului de ore contractabile cu CAS Covasna, în vederea creșterii adresabilității cabinetului reumatologie și accesului pacienților la servicii medicale în regim ambulator.

3. În ceea ce privește protecția maternității la locul de muncă:

- Protecția maternității pentru angajații spitalului se face prin mai multe forme dintre care două aplicabile în speța de față: prin reducerea programului de lucru și prin expunerea la un risc minimal;

- În ceea ce privește reducerea programului de lucru acesta a fost adus la îndeplinire conform prevederilor legale; Astfel că, începând cu data de 15 ianuarie 2020, ca urmare a solicitării, în baza Dispoziției interne nr. 9/13.01.2020, Spitalul, în virtutea art.17 alin.(2) și (3) din OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, a procedat la reducerea programului normal de lucru de la 7 ore/zi lucrătoare la 5 ore/zi lucrătoare.

- În vederea reducerii expunerii la risc, în urma solicitării sale privind respectarea legislației privind protecția maternității la locul de muncă - în mod temporar - i s-a stabilit un program de lucru preponderent în Cabinetul de Reumatologie, adică de 4 ore din 5. Acest lucru a avut în vedere faptul că, pornind de la raționamentul legiuitorului de stabilire a sporurilor pentru condiții de muncă (sporul în policlinică fiind mai redus față de sporul de pe secție), în cadrul activității în Compartimentul de Reumatologie expunerea la risc este mai mare pentru o mamă care alăptează. În cadrul activității pe secție, din cauza tratamentelor specifice reumatologice și nu numai, medicul care supraveghează efectuarea tratamentelor este

- Astfel, potrivit reglementărilor în vigoare, la reluarea activității medicului în cauză, au fost evaluate riscurile atât în cadrul Cabinetului de Reumatologie cât și în cadrul Compartimentului de Reumatologie, și s-a constatat faptul că în cadrul Compartimentului Reumatologie riscul este mediu, iar în cadrul Cabinetului de Reumatologie riscul este unul scăzut;

- Mai mult decât atât, tocmai în ideea protecției maternității la locul de muncă, potrivit alin. (2) al art. 79 din Contractul colectiv de muncă pe anii 2020-2022 la nivelul instituției a fost inclusă posibilitatea pentru salarialele care își reiau activitatea după efectuarea concediului de creștere

și îngrijire a copilului de a beneficia de concediu suplimentar până la împlinirea vârstei de 4 ani a copilului după cum urmează: 5 zile de concediu suplimentar dacă salariața își reia activitatea după 2 ani de concediu de creștere și îngrijire a copilului și 5 zile + 3 zile de concediu suplimentar dacă salariața își reia activitatea după 1 an de concediu de creștere și îngrijire a copilului.

- Aspectele privitoare la reîncadrarea petentei și respectarea dispozițiilor privitoare la protecția maternității au fost verificate de către ITM Covasna, ocazie cu care nu s-au constatat nereguli.

4. În ceea ce privește încălcarea demnității personale:

- Intenția de reîntoarcere la locul de muncă a fost comunicată de petentă în primă fază telefonic șefului Serviciului R.U.N.O.S., ocazie cu care medicul în cauză a afirmat că intenționează să se reîntoarcă la muncă doar pentru o perioadă de o lună, timp în care dorește efectuarea doar de servicii medicale prin spitalizare de zi. Șeful Serviciului R.U.N.O.S. a precizat că nu este de competența sa de a lua o astfel de decizie și-a direcționat-o pe petentă în vederea discutării problemei privind desfășurarea doar a unui sfert din atribuțiile sale către directorul medical sau manager. În acest context, în calitate de manager, a fost sunat la începutul lunii decembrie de către petentă care a repetat aceleași solicitări, respectiv de a se reîntoarce la locul de muncă doar pentru o perioadă de timp de o lună, timp în care nu va efectua consultații în policlinică, spitalizări continue, consulturi interdisciplinare, doar internări de spitalizare de zi. Ca răspuns, în cadrul discuției amintite, a rugat-o pe doamna doctor să ia în calcul posibilitatea de a rămâne mai mult timp la lucru pentru că este în interesul pacienților. Tot așa, în privința celeilalte solicitări de a efectua doar servicii de spitalizări de zi i-a spus că din motive lesne de înțeles și de a nu crea situații discriminatorii față de alți medici, nu poate fi de acord cu aceasta, respectiv în cazul reîntoarcerii va trebui să lucreze și în policlinică și în spital, fără să i se stabilească un program preferențial.

- Astfel, susținerea petentei de denigrare a sa prin articolul din ziarul Haromszek (<https://www.3szek.ro/load/cikk/130365/beketlensegek-es-okaik-megyei-korhaz>) trebuie pusă în contextul afirmațiilor și acțiunilor sale, inclusiv de nedepunere a referatelor de stabilire a programului de lucru. Pe de altă parte, nici în articolul de presă nu se prevede altceva decât, cele precizate în dispozițiile invocate în susținerea petiției. Din contră, atât în cuprinsul articolului din ziarul mai sus citat cât și într-un alt cotidian local Observatorul Brasov-sa-plece-de-la-spital-este-din-sfantu-gheorghe) nu a făcut decât să aprecieze activitatea profesională a petentei.

- Articolul din ziarul Haromszek reprezintă doar un punct de vedere al unui jurnalist, nefiind citate afirmațiile sale, iar data la-care a apărut articolul este una mai târzie decât cea a întrebării, de unde și inadvertențele privitoare la date.

- În cadrul discuțiilor cu pacienții aceștia au fost informați de faptul că Spitalul respectă și va respecta drepturile lor în privința alegerii medicului curant, acesta fiind un drept al lor și până la reîntoarcerea sau în lipsa petentei, tratamentul, în mod temporar, va fi asigurat de către un alt medic. Scopul a fost de a li se furniza servicii medicale nu de mai mulți medici, tocmai în ideea respectării drepturilor acestora de a-și alege medicul și de a beneficia de servicii medicale în mod continuu, chiar și în lipsa medicului curant.

- Un număr mai mic de ore în policlinică nu poate fi în favoarea pacienților - aspect rămas nelămurit, pacienții nu au putut răspunde la această chestiune cu ocazia discuțiilor cu aceștia.

- Cu toate acestea, i-a asigurat că, deși a fost condamnată în primă instanță situație care o face incompatibilă cu funcția de conducere, intenția spitalului este de a o păstra în continuare în efectivul de medici al spitalului.

- La reîntoarcerea din concediul de creștere a copilului, petenta, a fost reintegrată întocmai dispozițiilor Codului muncii;
- I s-au respectat drepturile privind protecția maternității la locul de muncă, potrivit solicitării acesteia, beneficiind de program redus, respectiv pe baza recomandărilor medicului de medicină a muncii i s-a stabilit programul de activitate ținând cont de minimizarea expunerii la riscuri chimice, biologice, toxice;
- Articolul de ziar indicat de petentă nu conține nici un element denigrator, ba din contră iar petentei nu i-au fost încălcate drepturile, nu a fost jignită, umilită și nici discriminată în niciun fel, susținerile sale nu reprezintă adevărul.

IV. Cadrul legal aplicabil

14.- O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*

- **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor si sesizărilor**
- **Constituția României – art.41, alin.1 și 4**
- **Codul Muncii – art.40 alin.2, lit.c), art.84 alin.2**
- **Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății**
- **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați – art 10, alin. 1, 3, 8 și 9**

V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:

15. Colegiul director reține faptul că petenta s-a considerat discriminată la locul de muncă întrucât, la întoarcerea din concediul de creștere copil, angajatorul nu a respectat dispozițiile legale privind reintegrarea în muncă și a creat un mediu ostil și degradant, aducând atingere demnității petentei printr-un limbaj denigrator.

16. Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor si 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.”

Astfel, în ceea ce privește capătul de cerere privind aplicarea măsurilor necesare pentru înlăturarea consecințelor faptei de discriminare, CNCD va admite excepția lipsei competenței sale materiale, în conformitate cu art 19 alin.1 din O.G 137/2000:

„Articolul 19

(1) În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii:

- a) prevenirea faptelor de discriminare;*
- b) medierea faptelor de discriminare;*
- c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare;*
- d) monitorizarea cazurilor de discriminare;*
- e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.,,*

17. În vederea soluționării sesizării înregistrate cu nr. 1386/25.02.2020 și pentru atingerea obiectivelor controlului, echipa de investigație a C.N.C.D., formată din dl. în calitate de consilier juridic în cadrul B.I.D.-S.A.C.D. și dl. - asistent, s-a deplasat în municipiul Sfântu Gheorghe, județul Covasna, în data de 25.11.2020.

La sediul Spitalului Județean de Urgență „Dr. Fogolyan Kristof” Sfântu Gheorghe, reprezentanții C.N.C.D. au purtat discuții cu următoarele persoane:

- d-na - petentă;
- dl. - manager;
- dl. - șef serviciu R.U.N.O.S.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., petenta a reiterat susținerile sale din plângerea către C.N.C.D., precizând următoarele:

- nu a avut reclamații de la pacienți;
- începând cu luna martie 2020 programul său a fost modificat astfel: 3 ore/zi în cabinetul de reumatologie și 2 ore/zi pe secția din spital, în timp ce dr. efectuează doar 1 oră și jumătate/zi în cabinetul de reumatologie; tot în luna martie 2020 a fost anunțată că d-na dr. va fi numită în locul său pe postul de coordonator al Compartimentului de Reumatologie din cadrul spitalului;
- Contractul cu CAS Covasna privind furnizarea de servicii medicale a intrat în vigoare în data de 01.02.2020 pe partea de policlinică și la 01.03.2020 în ceea ce privește activitatea din spital;
- în perioada 15.01 - 01.02.2020 din cauza faptului că nu i-a fost rezolvată situația cu CAS Covasna nu putut să-și îndeplinească sarcinile de serviciu, adică să consulte pacienți; prin urmare, i-a sunat pe pacienții care aveau programare și le-a comunicat că nu poate să-i interneze; în vederea clarificării situației, o parte dintre pacienți au discutat cu managerul spitalului, care le-a comunicat să meargă să se trateze la un alt medic;
- Deși i s-au luat atribuțiile de coordonator al Compartimentului de Reumatologie, este plătită în continuare cu același salariu echivalent șefului de secție;

18. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:

- petenta a fost promovată în grad profesional, respectiv ca medic specialist confirmat în specialitatea reumatologie, începând cu data de 01 februarie 2013 (Act adițional încheiat la CIM cu nr. indicativ 16/28.01.2013);
- începând cu data de 01 aprilie 2018, petenta a fost delegată în funcția de medic coordonator Compartiment Reumatologie, în baza Actului adițional încheiat la CIM, nr. indicativ 152/01.04.2018 și este remunerată ca atare, conform prevederilor din Legea Cadru 153/2017(similar medic șef secție)
- începând cu data de 01 octombrie 2018, petenta este promovată în grad profesional, respectiv ca medic primar confirmat în specialitatea reumatologie (Act adițional încheiat la CIM cu nr. indicativ 275/2009);
- petenta a beneficiat de concediu medical pentru sarcină și leuzie în perioada 10 aprilie 2019 - 16 iunie 2019 deși data nașterii copilului este 19 aprilie 2019;
- La solicitarea spitalului, petenta nu a putut preciza inițial data la care va întrerupe activitatea, renunțând la dreptul de concediu prenatal. Astfel a întrerupt activitatea cu data de 10 aprilie. Nu a dorit și nu a solicitat concediu de risc maternal sau/și concediu prenatal și a afirmat în repetate rânduri că nu dorește să beneficieze de concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de doi ani și că va relua activitatea îndată ce starea de sănătate îi va permite precizând că o să aibă o persoană care să supravegheze copilul. Dată fiind această situație incertă, în care nu se cunoștea în prealabil data cu care se vacantează temporar postul doamnei dr. și nici durata concediilor sale, Spitalul nu a putut estima durata unui eventual contract individual de muncă ce se impunea a fi încheiat pe perioadă determinată în asemenea situații, conform legislației aflată în vigoare. Prin urmare, conducerea spitalului a ales soluția de a încheia un contract de prestări servicii cu un medic specialist confirmat în specialitatea reumatologie, medic care a fost recrutat

de către doamna dr. Dacă nu se proceda astfel, spitalul ar fi avut sincope în ceea ce privește asigurarea asistenței medicale către populație în specialitatea reumatologie, ținând cont de condițiile și temenele prevăzute de legislație privind publicarea unui post temporar vacant de medic. Procedând astfel, unitatea spitalicească a asigurat continuitatea asistenței medicale de specialitate reumatologie către populație fără sincope și a realizat venituri în urma serviciilor prestate în spitalizare continuă, spitalizare de zi și servicii ambulatorii de specialitate;

- Începând cu data de 17 iunie 2019 petenta a intrat în concediu de creștere a copilului, în baza dispoziției interne nr. 168/06 iunie 2019;

- Începând cu data de 15 ianuarie 2020, Spitalul a procedat la reintegrarea doamnei în funcția de medic primar gradația 4, în specialitatea reumatologie - coordonator Compartiment Reumatologie, în baza dispoziției interne nr. 425/24.12.2019, respectiv a Actului adițional încheiat la CIM cu indicativ nr. 259/24.12.2019.

- Având în vedere că petenta nu a depus inițial referat privind propunerea programului de lucru a medicilor, în data de 17 ianuarie, la inițiativa conducerii, în cadrul ședinței de lucru cu cei doi medici, managerul a solicitat emiterea referatului de stabilire a programului de lucru, trasând ca priorități cabinetului în vederea asigurării unui acces mai mare al pacienților la servicii medicale decontate de CAS Covasna, sens în care s-a cerut un program al cabinetului de minim 6 ore/zi.

- Începând cu data de 15 ianuarie 2020, în baza Dispoziției interne nr. 9/13.01.2020, angajatorul stabilește, în virtutea art. 17 alin.(2) și (3) din OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare, un program redus de 5 ore în loc de 7 ore/zi lucrătoare pentru petentă. În aceste condiții, nu putea fi stabilit de către angajator un program de lucru identic cu cel avut înainte de perioada concediului pentru creșterea copilului, în ceea ce privește divizarea sa în cadrul programului de lucru integrat compartiment-ambulatoriu.

- Cu începere din data de 1 februarie 2020, petentei i s-a stabilit un program de lucru de 4 ore/zi în ambulatoriul integrat al spitalului, respectiv Cabinetul de Reumatologie, plus 1 oră/zi program de lucru în secție, în baza dispoziției interne nr. 22/30.01.2020, comunicată sub semnătură de primire;

- Cu începere din data de 1 martie 2020, petentei i s-a stabilit un program de lucru de 3 ore/zi în ambulatoriul integrat al spitalului, respectiv Cabinetul de Reumatologie, plus 2 ore/zi program de lucru în secție, în baza dispoziției interne nr. 60/28.02.2020, act pe care a refuzat să-l primească sub semnătură, dispoziția fiindu-i înmănată prin secretariatul instituției.

- În data de 17 februarie 2020, Comitetul director întrunit în ședință, a hotărât încetarea delegării în funcția de medic coordonator a petentei.

- În data de 19 februarie 2020, în baza hotărârii Comitetului director întrunit în ședința din data de 17 februarie 2020, s-a emis decizia internă a managerului cu nr. 42/19.02.2020.

- În data de 19 februarie 2020 s-a întocmit Actul adițional cu nr. indicativ 55/2020 la Contractul individual de muncă nr. 135/2008, înregistrat la Serviciul R.U.N.O.S. sub nr. 527/19.02.2020, act prin care au fost prevăzute modificările ce urmau să intervină cu data de 01 martie 2020, respectiv încetarea delegării în funcția de medic coordonator, trecerea din funcția de conducere în funcția de execuție, modificarea felului muncii, modificarea atribuțiilor și modificarea salariului.

- A înaintat documentele susmenționate conducerii unității, pentru a fi semnate și înregistrate la secretariatul unității. În repetate rânduri a solicitat petentei să se prezinte la Serviciul R.U.N.O.S. pentru a semna pentru luare la cunoștință, dar fără rezultat. A comunicat verbal managerului unității, dl. , situația cu care se confrunta, respectiv neprezentarea salariatului la Serviciul R.U.N.O.S. pentru a semna documentele pregătite în vederea punerii în aplicare a dispoziției managerului și hotărârea Comitetului director întrunit în ședința din data de 17.02.2020. În data de 06 martie 2020, dl. a convocat-o pe petentă la cabinetul managerului, astfel comunicându-i-se acesteia cele prevăzute prin dispoziția nr. 42/2020 și Actul adițional la Contractul individual de muncă nr. 135/2008 consemnat în Registrul pentru Acte Adiționale la indicativul nr.55. Cu ocazia întâlnirii cu managerul, petenta nu a semnat pentru luare la cunoștință a documentelor în cauză, doar a făcut mențiuni pe un singur exemplar.

- Întrucât cele două acte administrative în cauză nu au fost semnate, a decis să nu pună în aplicare cele prevăzute/dispuse prin cele două acte procedurale prevăzute de lege pentru valabilitatea lor, altfel acestea fiind lovite de nulitate. Decizia sa s-a bazat pe cele statuate prin Legea nr.53/2003 - Codul muncii - republicată, cu modificările și completările ulterioare, la art.17 alin.(1) și (5) și art.4 alin (1).

- A avut intenția de a pune în aplicare decizia managerului cu data de 01 a lunii următoare, respectiv cu data de 01 aprilie 2020, dar petenta s-a aflat în concediu medical în perioada 23 martie - 17 iulie 2020 (pe perioada suspendării de drept a contractului individual de muncă nu se pot aduce modificări la contractul individual de muncă).

19. În continuarea verificărilor, echipa de investigații a C.N.C.D.s-a deplasat la sediul sindicatului Sanitas Covasna, unde a purtat discuții cu martorii indicați de petentă: d-na , d-na dl. , dl. precum și cu liderul de sindicat, dl. .

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

- Este pacienta doamnei doctor , de mai mult timp;

- în luna decembrie 2019, s-a programat pentru luna ianuarie 2020 la un consult la dr. ;

- în luna ianuarie 2020 a mers la consult la d-na dr. care i-a comunicat că nu-i poate prescrie rețetă pentru că nu are ștampilă de la CAS Covasna și nici nu poate să o interneze pentru că nu are contract cu această instituție;

- Ulterior, nemulțumită de această situație, împreună cu alți pacienți, a mers în audiență la managerul Spitalului care a vorbit urât despre d-na , spunând că a fost cercetată penal și ca urmare, aceasta va oferi consultații doar în policlinică nu și în spital;

- Dl. i-a recomandat să meargă să se trateze la dr. sau la un alt doctor;

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

- Atât dumneaei cât și familia sa sunt pacienții doamnei de mulți ani;

- în luna ianuarie 2020, fiind programată pentru internare de către d-na , a mers la spital în acest scop; din cauza lipsei contractului cu CAS Covasna, d-na nu a putut să o interneze și nici să îi prescrie medicație;

- împreună cu alți pacienți ai doamnei , s-a adresat d-lui manager care i-a recomandat să meargă să se trateze la celălalt medic din spital; în cadrul unei audiențe la dl. , acesta s-a arătat foarte arogant în relația cu persoanele prezente și a amenințat-o pe petentă că o destituie din funcția de șef de secție dacă nu-și schimbă atitudinea; tot cu această ocazie, l-a întrebat pe managerul spitalului de ce nu trimite actele necesare

la CAS Covasna în vederea deblocării situației petentei, întrebare la care acesta nu vrut să răspundă;

- Cu privire la situația petentei, s-a adresat și către CAS Covasna, care, prin vocea directorului general a precizat că Spitalul/dl. nu a trimis documentația necesară în vederea deblocării situației;

21. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:

- Este soțul d-nei pacienta petentei;
- A participat la întâlnirea cu managerul spitalului, la începutul anului 2020, solicitând acestuia ca petenta să fie repusă în dreptul de a profesa și să se deblocheze dosarele și tratamentul pacienților;
- În cadrul întâlnirii cu dl. manager, acesta a vorbit în termeni duri și jignitori la adresa petentei;

22. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:

- Este pacientul petentei;
 - Întrucât petenta nu l-a mai putut consulta a mers la celălalt doctor al spitalului, d-na ; nu a fost mulțumit de serviciile oferite de aceasta;
 - Pentru că dorea să fie consultat de petentă, a mers la întâlnirea cu dl. ; în cadrul acestei întâlniri, a putut observa că există un conflict între acesta și petentă; totodată, primul a recomandat pacienților prezenți să meargă să se trateze la d-na ;
- Dl. nu a dorit să consemneze în scris aspectele discutate.

23. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:

- În luna martie 2020, petenta s-a adresat Sindicatului în vederea rezolvării situației sale în relația cu managerul spitalului, dl. ;
- Spitalul era obligat să anunțe CAS Covasna cu privire la reluarea activității a d-nei , în vederea includerii acesteia ca furnizor de servicii medicale în relația cu CAS Covasna;
- Cu privire la această problemă, a discutat în mai multe rânduri cu managerul spitalului, acesta comunicându-i că situația se va rezolva;

24. Echipa de investigație a anexat raportului următoarele înscrisuri:

- Declarații martori
- Completare petiție nr. 7649/27.11.2020;
- Punct de vedere Spitalul Județean de Urgență „Dr. Fogolyan Kristof” Sfântu
- Extras privind soluția în dosarul nr. 7896/197/2018;
- Hotărârea Comitetului Director al Spitalul Județean de Urgență „Dr. Fogolyan Kristof” Sfântu Gheorghe nr. 1/17.02.2020;
- Fișa de post nr. 1 /medic șef secție/coordonator compartiment - - 03.01.2020;
- Fișa de post nr. 10 /medic de specialitate curant - - 03.01.2020;
- Fișa de post nr. 9 /medic din ambulatoriu integrat - - 03.01.2020;
- Proces-verbal de control nr. 14683/06.03.2020 al ITM Covasna și anexa;
- Proces-verbal de control nr. 13837/06.03.2020 al ITM Covasna și anexa;
- Program dr. în cabinet privat;
- Act adițional la CIM nr. 2316/527/19.02.2020, nr. indicativ 55;
- Act adițional la CIM nr. 19371/4014/23.12.2019, nr. indicativ 259;
- Act adițional la CIM nr. 12076/2838/13.09.2018, nr. indicativ 275;
- Act adițional la CIM nr. 3075/738/01.04.2018, nr. indicativ 152;
- Act adițional nr. 1/2018 la CIM nr. 2144/420/15.02.2018, nr. indicativ 31;
- Act adițional nr. 1/2017 la CIM nr. 14618/3732/31.10.2017, nr. indicativ 408;

- Act adițional nr. 1/2014 la CIM nr. 18835/5979/31.12.2014, nr. indicativ 889;
- Act adițional nr. 187/2013 la CIM;
- Act adițional nr. 16/2013 la CIM;
- Contract individual de muncă nr. 135/2008 G.V.;

25. Constatările echipei de investigație în urma controlului efectuat:

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

- După întoarcerea din concediul de creștere a copilului, d-na a fost reintegrată pe funcția de medic primar gradația 4, în specialitatea reumatologie - coordonator compartiment Reumatologie, în baza dispoziției interne nr. 425/24.12.2019, respectiv a Actului adițional încheiat la CIM cu indicativ nr. 259/24.12.2019;
- Urmare a nemulțumirii petentei cu privire la programul de lucru, conducerea spitalului emite dispoziția nr. 60/28.02.2020 care a schimbat programul de lucru al petentei, astfel: 3 ore/zi în policlinică și 2 ore/zi în spital; petenta a fost nemulțumită și de acest program, propunând prin mai multe referate aprobarea unui orar care să-i permită desfășurarea în condiții normale a atribuțiilor
- Dispoziția nr. 60/28.02.2020 a fost parțial anulată de Tribunalul Covasna, această instanță obligând Spitalul să acorde petentei un număr de ore în cadrul Spitalului și în cadrul Policlinicii prin respectarea proporției acestui program astfel cum a fost el stabilit anterior suspendării raportului de muncă (la un program redus de muncă, raportul ar fi de 4 ore/zi în spital și 1 oră/zi în policlinică);
- Conform Raportului de control nr. 2683/02.12.2020 al Camerei de Conturi a Județului Covasna, Conducerea Spitalului Județean de Urgență „Dr. Fogolyan Kristof” Sfântu Gheorghe nu a gestionat corespunzător includerea în categoria furnizorilor de servicii medicale a petentei în contractul cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Covasna, în perioada 15.01.2020-31.01.2020;
- Ținând cont de aceste considerente, integrarea la locul de muncă a petentei după întoarcerea din concediul de creștere a copilului s-a făcut fără ca aceasta să beneficieze de aceleași condiții de muncă anterioare suspendării raportului de muncă, în sensul în care nu a avut același program de lucru (în ceea ce privește proporționalitatea orelor lucrate în spital - pe secție raportat la orele lucrate în policlinică) și nu a beneficiat de contract cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Covasna, în perioada 15.01.2020-31.01.2020;
- în perioada 01.03.2020-31.10.2020, Spitalul Județean de Urgență „Dr. Fogolyan Kristof” Sfântu Gheorghe a acordat simultan salarii pentru îndeplinirea sarcinilor/atribuțiilor de coordonare a Compartimentului de Reumatologie din cadrul spitalului atât pentru petentă, deși fusese revocată din funcție conform Dispoziției nr. 42/19.02.2020, cât și doctorului , în calitate de prestator de servicii, căruia i s-au atribuit sarcini de coordonare prin Actul adițional nr. 4/19.02.2020, începând cu data de 01.03.2020.
- în cadrul întâlnirilor managerului Spitalului Județean de Urgență „Dr. Fogolyan Kristof Sfântu Gheorghe cu pacienții petentei, la începutul anului 2020, reclamatul le-a recomandat acestora să meargă să se trateze la un alt doctor.

26. În conformitate cu art. 2 alin. (1) din O.G 137/2000, „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, pentru existența discriminării trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin:
 - orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare:
 - criteriile enumerate în definiția legală sunt cu titlu de exemplu, fapt exprimat prin sintagma „și orice alt criteriu”;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;

27. În speță, petenta s-a considerat discriminată la locul de muncă întrucât, la întoarcerea din concediul de creștere copil, angajatorul nu a respectat dispozițiile legale privind reintegrarea în muncă și a creat un mediu ostil și degradant, aducând atingere demnității petentei printr-un limbaj denigrator. Criteriul prezent în acest caz este acela al categoriei sociale, respectiv persoană întoarsă din concediu de îngrijire copil.

28. Tratatamentul diferențiat a avut ca efect restrângerea, exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege, respectiv dreptul la exercitarea profesiei.

Legiuitorul a statuat în mod expres protecția mamelor în dispozițiile art. 10 alin 1, 3, 8 și 9 din Legea nr. 202/2002 :„(1) *Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.* (3) *Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.* (8) *La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal',*

Salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței. La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariata/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

29. Art.1 alin.2 lit. e pct. i) din O.G 137/2000 prevede că „Principiul egalității între cetățeni, excluderea privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:

(i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.,,

30. În cazul petentei, raportul de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat este probat prin faptul că atât problemele legate de reluarea activității cât și atingerea adusă demnității petentei s-au produs în perioada imediat următoare revenirii din concediul de creștere copil. Integrarea la locul de muncă a petentei după întoarcerea din concediul de creștere a copilului s-a făcut fără ca aceasta să beneficieze de aceleași condiții de muncă anterioare suspendării raportului de muncă, în sensul în care nu a avut același program de lucru (în ceea ce privește proporționalitatea orelor lucrate în spital - pe secție raportat la orele lucrate în policlinică) și nu a beneficiat de contract cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Covasna, în perioada 15.01.2020- 31.01.2020.

31. În ceea ce privește atingerea adusă demnității petentei, Colegiul director reține că, potrivit art.15 din O.G 137/2000, „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.* Potrivit declarațiilor martorilor, reclamatul a recomandat pacienților prezenți să meargă să se trateze la d-na J. S și a vorbit în termeni duri și jignitori la adresa petentei. În plus, a amenințat-o pe petentă că o destituie din funcția de șef de secție dacă nu-și schimbă atitudinea. Din analiza acestor probe, este evident că reclamatul a avut un comportament ce a adus atingere demnității și a creat o atmosferă de intimidare, ostilă, degradantă, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva petentei.

Având în vedere cele menționate, Colegiul director va constata că se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art.1 alin.2 lit.e pct. i), art 2 alin.1, și art.15 din O.G 137/2000 și va aplica reclamatului, A.-N.R, sancțiunea amenzii în cuantum de 2000 lei. Reclamatul va publica hotărârea CNCD în rezumat pe site-ul Spitalului.

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 admite excepția necompetenței materiale a CNCD în ceea ce privește înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare, atribuit ce revine instanțelor de judecată.
2. Se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art.1 alin.2 lit. e pct. i), art. 2 alin.1, și art.15 din O.G 137/2000.

3. Se sancționează reclamatul cu amendă în cuantum de 2.000 lei, în conformitate cu dispozițiile art. 5 alin.2 lit. b) din O.G 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.
4. Reclamatul va publica hotărârea CNCD în rezumat pe site-ul spitalului.
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
 - a).
 - b).

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Amenda va fi achitată la Direcția de Taxe și Impozite din cadrul Primăriei Mun. Sfântu Gheorghe.

Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu specificarea numărului de dosar, în termen de 15 zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20, alin. 10 al O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

VIII. 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 24.03.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ANDREI – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MARIA MOȚA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – 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: 26.04.2021

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.