



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 295 **din 17.03.2021**

Dosar nr: 577/ 2020

Petiția nr: 4810/ 07.08.2020

Petent:

Reclamat: Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii Sf. Maria Iași

Obiect: Petentul sesizează Consiliul cu privire la faptul că a fost supus unei fapte de discriminare la locul de muncă deoarece managementul spitalului i-a solicitat să rămână la domiciliu și nu i-a permis să intre în sala de operații pe motivul prevenirii infectării cu noul coronavirus, având în vedere faptul că soția petentului este medic anestezist la un spital desemnat suport Covid19.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Cabinet de avocat

Numele și sediul părții reclamate/martorilor

2. Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii Sf. Maria Iași cu sediul în Iași, Str. Vasile Lupu nr. 62, Jud. Iași
3. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii Sf. Maria Iași cu sediul în Iași, Str. Vasile Lupu nr. 62, Jud. Iași

II. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000R privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 4810/21.09.2020 a fost citat petentul iar prin adresele nr. 5772/21.09.2020 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței



urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 23-25 la dosar).

6. Partea reclamată a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 6467/16.10.2020 și a comunicat acordul privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 35-39 la dosar).

7. Petentul a transmis la data de 28.09.2020 o notă de înaintare la dosar și a comunicat acordul privind soluționarea în lipsă a petiției, pe baza înscrisurilor și a punctelor de vedere depuse la dosar (filele 29-34 la dosar).

8. Prin adresa nr. 6732/29.10.2020 au fost comunicate petentului înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctul de vedere depus de partea reclamată (fila 61 la dosar).

9. Petentul a depus la dosar concluzii/note scrise, comunicate prin email la data de 02.12.2020 (filele 62-66 la dosar).

10. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

11. Prin adresa nr. 4810/07.08.2020, petentul sesizează Consiliul cu privire la faptul că a fost supus unei fapte de discriminare la locul de muncă, nefiindu-i permis accesul în sala de operații pe motivul prevenirii infectării cu noul coronavirus.

12. În fapt, petentul arată următoarele:

12.1 Petentul este angajat la Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "Sf. Maria" Iași, având calitatea de medic primar în specialitatea ortopedie și traumatologie pediatrică și medic specialist în chirurgie pediatrică iar soția acestuia este medic anestezist lucrând în cadrul Spitalului de Urgență „Dr. Nicolae Oblu” Iași, spital desemnat în această perioadă ca fiind unitate suport Covid.

12.2 La data de 26.05.2020 managerul spitalului l-a așteptat pe petent în holul instituției, la ora începerii programului, și i-a interzis verbal să intre în sala de operație motivând această decizie raportat la situația familială a petentului, soția acestuia fiind medic anestezist într-un alt spital din municipiul Iași, unitate sanitară în cadrul căreia sunt îngrijiți pacienți Covid-19.

12.3 Petentul arată că anterior, aceeași interdicție îi fusese transmisă atât telefonic cât și verbal prin intermediul altor persoane care lucrează în cadrul secției în care își desfășoară activitatea, conducerea spitalului considerând că ar putea fi îndreptățită să îi restrângă dreptul la muncă al petentului și să îngreuească dreptul pacienților la asistența medicală acordată de acesta.

13. Se arată că în perioada stării de urgență au fost realizate în mod constant presiuni asupra petentului pentru a nu își exercita în mod normal profesia în unitatea medicală în care este angajat deoarece acesta ar putea fi infectat prin intermediul soției, deși el a prezentat departamentului de medicina muncii mai multe teste PCR negative și chiar testare pentru anticorpi cu rezultat negativ, care atestă că nu a fost niciodată infectat, unitatea medicală nerealizând nici măcar o dată testarea lui în calitate de medic. De altfel și soția petentului a fost testată în această perioadă la locul de muncă, testare periodică care se realizează în mod obișnuit în unitățile medicale suport Covid, testele ei fiind negative.

14. Petentul mai precizează faptul că din ceea ce cunoaște, el a fost singurul angajat al Spitalului căruia i-a fost comunicată o adresă special emisă de conducere prin care i se solicita să analizeze situația și să abordeze soluția optimă pentru protecția tuturor - pacienți și personal. Este important de menționat faptul că petentul nu este singurul medic din acest spital care are o rudă ori un afin ce îngrijește pacienți infectați cu noul Coronavirus, însă este singurul medic căruia i s-a cerut să rămână la domiciliu din acest motiv, doar cu privire la el fiind exercitate presiuni nejustificate, verbal dar și scris, prin care, indirect, i se recomandă o anumită conduită.

15. Urmare a presiunilor exercitate asupra lui, petentul a fost determinat să stea în concediu de odihnă în cea mai mare parte a perioadei în care pe teritoriul României a fost declarată starea de urgență și a cedat gărzile programate altor medici care nu erau considerați ca fiind expuși riscului de infectare de către conducerea unității, fapt dovedit și de cererile de acordare a concediului care sunt completate și semnate de alte persoane, fără știința lui la acel moment, aspect sesizat ulterior conducerii Spitalului, în mod oficial.

16. Petentul menționează că la nivel de unitate nu s-a adoptat nicio hotărâre general aplicabilă prin care să se interzică accesul obișnuit la locul de muncă a personalului medical care intră în contact cu alte cadre medicale care acordă asistență pacienților infectați cu noul coronavirus în alte unități sanitare, în care sunt angajați. În opinia petentului, conducerea spitalului ignoră în totalitate faptul că atât petentul cât și soția lui iau toate măsurile necesare prevenirii infectării cu orice virus dar mai ales cu noul virus Sarv-Cov2, se ignoră și faptul că medici fiind suntem extrem de responsabili în această privință și mai ales se ignoră faptul că nu există temei legal și nici nu există un motiv întemeiat pentru a i se interzice desfășurarea profesiei.

17. La revenirea din concediu petentul a fost convocat la o ședință, în data de 26.05.2020, la care au participat managerul unității medicale, directorul medical și unul dintre juriști, medicul epidemiolog și medicul de medicina muncii, care i-au adus la cunoștință faptul că reprezintă un risc atât timp cât soția lui lucrează cu pacienți infectați cu Covid -19 cu recomandarea să rămână la domiciliu în perioada următoare, în cadrul acestei întâlniri făcându-se referire directă la activitatea soției și la măsurile care pot fi luate împotriva lui pentru a fi împiedicat în exercitarea profesiei din cauza situației familiale, în cazul soției fiind prezentat un test neconcludent ce a avut ca rezultat final un rezultat negativ.

18. Petentul a solicitat în mai multe rânduri extras din procesul verbal încheiat cu ocazia acelei ședințe dar în mod constant conducerea spitalului a refuzat să îi comunice copie după actul solicitat, comunicându-i procesul verbal al ședinței din 26.05.2020 abia în data de 31.07.2020, în opinia petentului tocmai pentru a ascunde fapta de discriminare la care a fost supus.

19. Se arată că presiunile exercitate asupra petentului au culminat cu declanșarea unei proceduri de cercetare disciplinară prealabilă la *sesizarea "anonimă"* a unei entități, care nu există din punct de vedere juridic, cercetarea disciplinară având ca obiect verificarea modului în care petentul a respectat deciziile emise de managerul spitalului pe "perioada pandemiei", în urma căreia s-a constatat că nu s-a săvârșit nicio abatere disciplinară, comisia de disciplină propunând clasarea sesizării, decizia managerului cu privire la acest aspect nefiind comunicată petentului.

20. În concluzie, petentul consideră că din prezentarea tuturor aspectelor, rezultă în

mod cert că este împiedicat să își desfășoare activitatea, să acorde consultații și să efectueze intervenții chirurgicale, fiind forțat să solicite concediu de odihnă în perioade în care acesta nu i-ar fi necesare, toate motivate doar de faptul că soția lui lucrează într-un spital suport Covid.

21. De asemenea, petentul consideră că presiunile constante la care a fost supus de la momentul declanșării pandemiei cu noul coronavirus, de către conducerea unității medicale sunt datorate exclusiv situației lui familiale, mai precis faptului că soția lui are în atribuțiile de serviciu acordarea asistentei medicale pacienților Covid, aceste presiuni reprezentând o discriminare a petentului pe motive familiale, neexistând nicio dovadă certă și reală a infectării lui sau a vreunui alt membru al familiei cu noul coronavirus ori a faptului că prezintă un risc de infectare a celor din jur.

22. Petentul solicită constatarea și sancționarea contravenției prev. de art. 1 alin. (2) lit.e) și art. 4 din OG 137/2000, republicată, precum și luarea măsurilor legale care se impun pentru cercetarea faptelor semnalate și sancționarea celor vinovați.

23. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către petent, documente ce conțin: mesaje de corespondență cu managerul spitalului, corespondența cu instituția, buletine de analize medicale, raport final al Comisiei de disciplină (filele 6- la dosar).

24. Prin Nota de înaintare comunicată la dosar, petentul a solicitat CNCD să se facă verificări la Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii Sf. Maria Iași cu privire la luarea unor măsuri similare ca cele luate în situația lui pentru alți angajați aflați în situații asemănătoare având în vedere comunicarea scrisă a entității, care confirmă faptul că în perioada mai-august 2020 au fost depistate pozitiv cu virusul Sars-Cov2 un număr de 30 de cadre medicale. Toate aceste solicitări sunt în sensul de a arăta că măsurile și presiunile exercitate doar asupra petentului au avut caracter *intuituu persoane*, au avut un caracter izolat și au urmărit un alt scop, nu cel declarat, de a minimiza răspândirea virusului Sars-Cov2.

25. Petentul a comunicat la dosar concluzii scrise în care arată următoarele:

- obiectul sesizării formulate a fost crearea unei situații discriminatorii la locul de muncă, din motive în legătură cu situația familială.

- petentul a reclamat faptul că i-a fost restricționat, limitat și îngrădit dreptul la muncă dintr-un motiv nejustificat și anume, din pricina faptului că soția acestuia, medic în specialitatea ATI, desfășura activități medicale într-un spital suport Covid.

26. În ceea ce privește precizările părții reclamate exprimate în punctul de vedere, petentul susține următoarele aspecte:

26.1 Precizarea conform căreia în aceeași situație s-au mai aflat și alți angajați ai unității, dar aceștia au respectat recomandările conducerii, tocmai pentru evitarea transmiterii virusului Covid-19 în spital nu poate justifica crearea situației discriminatorii cu privire la petent și nu prezintă măsurile luate cu privire la ceilalți colegi aflați în aceeași situație familială cu a petentului, nu dovedește nici că a comunicat acestora adrese de tipul celei transmise petentului.

26.2 În opinia petentului, în cazul celorlalți angajați nu s-au exercitat aceleași presiuni și dacă ar fi existat adrese/solicitări transmise și către ceilalți/alți angajați, unitatea reclamată le-ar fi depus în susținerea nevinovăției, așa cum s-a întâmplat în privința petentului, ceea ce înseamnă că aceste solicitări exced cadrului legal și nu a avut scopul menționat anterior.

26.3 Petentul consideră că măsurile luate împotriva lui nu numai că nu își au justificare dar au fost astfel îndreptate din motive discriminatorii, faptul că soția acestuia lucrează într-un spital suport Covid și intră în contact cu pacienți infectați cu acest virus nefiind de natură a îndreptăți unitatea în care lucrează petentul să dispună limitarea dreptului la muncă având la bază doar o bănuială iluzorie conform căreia acesta ar prezenta un pericol și ar putea răspândi virusul.

26.4. Petentul subliniază faptul că este singurul medic angajat care a fost convocat de directorul spitalului pentru a i se recomanda să rămână la domiciliu întrucât un membru al familiei intră în contact cu pacienți infectați cu virusul COVID, singurul medic împotriva căruia s-au făcut presiuni pentru a solicita concediu de odihnă și singurul pentru care s-a emis o adresă prin care se recomanda "să adopte o soluție optimă" deși nu este singurul care are membri ai familiei în aceeași situație.

26.5. Rămânerea la domiciliu recomandată de conducerea Spitalului nu are corespondent legal, în accepțiunea unității aceasta reprezentând o absență motivată echivalentă concediului fără plată iar, pentru zilele în care petentul rămânea la domiciliu, acesta nu era remunerat fiindu-i afectate drepturile salariale.

26.6 De asemenea, petentul arată că partea reclamată nu aduce niciun argument în combaterea celor sesizate prin petiție ci dimpotrivă recunoaște faptul că i-a fost solicitat petentului, cu titlu de "recomandare", să stea acasă și încearcă abaterea analizei asupra incorectei cercetări disciplinare al cărui subiect a fost petentul.

27. În opinia petentului situația discriminatorie în care s-a aflat rezultă și din întreg conținutul punctului de vedere înaintat de partea reclamată, care deși precizează faptul că au fost și alți medici în aceeași situație cu a petentului, aceasta nu prezintă adrese de recomandare ori pontaje din care să rezulte că acei medici au rămas la domiciliu ori procese verbale redactate cu ocazia formulării recomandărilor "de a rămâne la domiciliu" ori alte probe prin care să se demonstreze că măsurile luate au fost egale în privința tuturor medicilor aflați în situații asemănătoare.

28. În concluzie, petentul consideră că toate aspectele prezentate duc la concluzia că măsurile luate față de acesta și care au avut ca efect îngrădirea dreptului la muncă au fost luate după criterii discriminatorii prin prisma situației familiale a acestuia, petentul fiind discriminat la locul de muncă din pricina faptului că un membru al familiei lucrează într-un spital suport Covid și pentru că nu a acceptat situația menționată, au existat presiuni de natură psihologică asupra lui cu afectarea exercitării normale a dreptului la muncă.

29. În susținerea celor declarate de către petent, la dosar au fost depuse înscrisuri ce conțin: conversațiile SMS purtată cu managerul spitalului prin care i se solicită răspuns scris, coroborat cu adresa prin care se solicită analizarea situației și abordarea soluției optime pentru protecția tuturor, conversația SMS purtată cu medicul șef de secție prin care s-a solicitat efectuarea concediului de odihnă, precum și discuțiile referitor la presiunile exercitate asupra petentului pentru a-l determina să ia o astfel de decizie, testele PCR depuse la unitatea medicală reclamată, care arată faptul că petentul nu era infectat, dar și testul de anticorpi care arată că acesta nu fusese nici anterior infectat.

Susținerile părții reclamate Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii Sf. Maria Iași – prin reprezentant legal

30. Prin adresa înregistrată cu nr. 6467/16.10.2020 (filele 35-39 la dosar) partea reclamată a depus un punct de vedere prin care, asupra sesizării petentului, arată următoarele:

30.1 Petentul este angajatul părții reclamate în funcția de medic primar în specialitatea chirurgie pediatrică, de la data de 01.10.2006.

30.2 De la data instituirii stării de urgență, unitatea a luat o serie de măsuri pentru buna desfășurare a activității și pentru a preveni transmiterea virusului COVID-19 de la o unitate sanitară la alta, protejarea angajaților și pacienților din spital în concordanță cu prevederile art. 6 din Decretul nr. 195/2020 și ale A 7.5, art. 9 alin (1) și (2) și art. 27 din Decretul nr. 240/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României.

30.3 La data de 24.03.2020, Direcția de Sănătate Publică Iași a transmis adresa nr. 9908 prin care recomandă ca întreg personalul medical, angajat al unității părții reclamate, să fie înștiințat să nu mai presteze, pe perioada pandemiei, servicii medicale în alte unități sanitare. Adresa DSP Iași a fost comunicată personalului medical prin adresa internă nr. 10189/24.03.2020, pe bază de semnătură iar petentul a luat cunoștință de aceasta prin semnarea tabelului nominal.

30.4 În temeiul recomandării DSP Iași și având în vedere evoluția situației epidemiologice și evaluarea riscului de sănătate publică pentru perioada imediat următoare, inclusiv la nivelul unităților sanitare publice și private, conducerea unității a emis adresa nr. 10659/25.03.2020 prin care a transmis personalului medical să completeze o declarație pe propria răspundere că nu va presta servicii medicale în alte unități sanitare, declarație pe care tot personalul medical a semnat-o, mai puțin petentul din prezenta cauză.

30.5 Petentul a susținut că în ziua când a fost transmisă adresa internă era în concediu de odihnă și nu a avut cunoștință de această înștiințare însă, deși era în concediu la data de 25.03.2020 acesta a fost informat ulterior, atât verbal de către medicul șef de secție cât și telefonic de către personalul Serviciului RUNOS.

30.6 Petentul nu a dat curs solicitărilor conducerii spitalului, refuzând să semneze declarația și, începând cu data de 09.04.2020 și până la data de 10.05.2020 petentul s-a aflat în concediu de odihnă, iar în perioada 11.05.2020-15.05.2020, acesta s-a aflat în concediu medical pentru îngrijire copil bolnav, așa cum rezultă și din foile colective de prezență.

30.7 La data de 19.05.2020, partea reclamată a primit prin email o sesizare din partea Pro Transparența prin care se semnala faptul că *“de la declararea stării de urgență și până la prezenta, (...) medicul a dat consultații în alte unități sanitare decât aceea în care este angajat, adică Arcadia, Med Life, cabinet Ilev, încălcând adresa nr. 9908 primită de la DSP Iași și a pus în pericol colegii și pacienții ”*.

30.8. Urmare acestei sesizări, conducerea unității a solicitat o întâlnire cu petentul iar la întâlnirea din data de 20.05.2020 - la care au participat managerul unității, medicul șef de secție, șeful Serviciului RUNOS, petentul a recunoscut că a acordat consultații medicale în perioada cât a fost în concediu de odihnă (discuție ce nu a fost consemnată într-un proces verbal, pentru a putea dovedi cele declarate).

30.9 Ulterior ședinței, s-a întocmit referatul iar rezoluția conducerii a fost de a transmite un răspuns la Pro Transparența și de a înainta referatul comisiei de disciplină, demarându-se astfel, procedura de cercetare disciplinară împotriva petentului pentru nerespectarea dispozițiilor și instrucțiunilor legate de serviciu, date de șefii locului de

muncă sau de conducerea unității, așa cum prevede art. 24 pct. 16 din Regulamentul Intern.

30.10 Comisia de disciplină a propus clasarea dosarului pe baza probelor avute, respectiv: nu s-a putut face dovada cu înscrisuri a faptului că petentului i s-a adus la cunoștință adresa internă (fiind comunicată verbal/telefonic), martorii audiați nu au putut confirma dacă petentului s-a adus la cunoștință această adresă, adresa DSP Iași era doar o recomandare, întocmindu-se raportul final înregistrat la nr. 22079/02.07.2020 ce a fost înaintat managerului unității, acesta fiind de acord cu propunerea comisiei, rezoluția conducerii spitalul fiind consemnată pe raport și nefiind necesară întocmirea altui document. Raportul final al comisiei de disciplină prin care s-a propus clasarea dosarului a fost comunicat atât avocatului care l-a reprezentat în fața comisiei pe petent, cât și petentului, prin email la data de 31.07.2020, raport pe care acesta recunoaște că l-a primit.

Totodată, având în vedere faptul că asociația Pro Transparența nu a putut fi identificată, petiția a fost clasată în conformitate cu prevederile art. 1 alin (1) și art. 7 din OG nr. 27/2002, privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, conform căruia “petițiile anonime sau cele în care nu sunt trecute datele de identificare a petiționarului nu se iau în considerare și se clasează.

31. În continuarea expunerii, partea reclamată arată că, urmare a focarului de infecție cu COVID -19 apărut la Spitalul Clinic de Urgență "Prof. Dr. Nicolae Oblu" Iași în data de 23.05.2020, mediatizat în presă, petentul a fost invitat, în data de 26.05.2020, la ședința Comitetului director, discuția purtată fiind consemnată în procesul verbal înregistrat la nr. 17337/26.05.2020. La această ședință, conducerea unității i-a recomandat petentului să rămână acasă până la aflarea rezultatului testului Covid-19 efectuat de către soția lui, pentru a diminua riscurile care ar putea să apară în cazul în care testul va ieși pozitiv, petentul nerespectând recomandarea conducerii și prezentându-se la serviciu, așa cum reiese din foaia colectivă de prezență.

32. Partea reclamată subliniază că aceasta fost o recomandare și nu o obligație, recomandarea având ca unic scop evitarea transmiterii virusul Covid-19 de la o unitate sanitară la alta, protejarea angajaților, pacienților și aparținătorilor din spital, în aceeași situație aflându-se și alți angajați ai unității însă aceștia au respectat recomandările conducerii tocmai pentru a evita transmiterea virusului Covid-19 în spital.

33. În ceea ce privește susținerea petentului că a fost obligat să își ia concediu, partea reclamată precizează că perioadele în care petentul s-a aflat în concediu de odihnă au fost anterioare datei de 26.05.2020 când i s-a făcut recomandarea mai sus menționată (concediul de odihnă a fost luat în perioada stării de urgență respectiv 09.04.2020 - 10.05.2020 iar concediu medical pentru îngrijire copil bolnav a fost în perioada 11.05.2020-15.05.2020).

34. Cu privire la cererile de concediu și referirea petentului că acestea au fost semnate de către alte persoane, se menționează faptul că acestea au fost semnate la solicitarea petentului, fapt pe care acum nu-l mai recunoaște, înaintând chiar și o cerere prin care a solicitat efectuarea unor verificări cu privire la persoana care a scris și semnat cererile de concediu.

35. În opinia părții reclamate, petentul a fost în cunoștință de cauză și și-a asumat această situație de fapt, fiind nevoit să se prezinte la serviciu în cazul în care nu figura în concediu de odihnă însă el a stat pasiv acasă fără a lua măsuri cu privire la acest aspect,

perioadele la care face referire fiind cele din perioada stării de urgență, perioadă pentru care petentul a precizat că a prestat activitate medicală în alte unități sanitare.

36. Partea reclamată arată că, în calitate de angajator ar fi putut dispune unilateral întreruperea sau efectuarea totală/parțială a concediului de odihnă, dacă considera necesar, anunțând salariatul printr-o adresă scrisă, în conformitate cu prevederile art. 54 din Decretul nr. 240/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României și, totodată, subliniază că petentului nu i s-a îngăduit niciun drept, acesta beneficiind de toate drepturile în calitate de angajat.

37. În concluzie, partea reclamată consideră petiția ca neîntemeiată și solicită respingerea acesteia, precizând că orice măsură stabilită, în temeiul legii, de către conducerea unității a avut ca unic scop evitarea transmiterii virusului Covid-19 de la o unitate sanitară la alta, protejarea angajaților, pacienților și aparținătorilor din spital.

38. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către partea reclamată, documente ce conțin: adresa DSP Iași din data de 23.03.2020, adresa internă a unității din data de 24.03.2020, tabele nominale privind comunicarea adresei interne, foile colective de prezență, email de sesizare Pro Transparența, cererile de concediu de odihnă ale petentului, referatul și procesul verbal al Comitetului director (filele la dosar).

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;
- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, 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.

Aplicarea principiilor la spetă

39. **În fapt**, se reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație reclamată de petent, la care aceasta a fost supus la locul de muncă motivând că au fost luate măsuri diferite față de el, Colegiul director urmând să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie o eventuală faptă de discriminare.

Colegiul director reține spre analiză faptul că, în perioada stării de urgență, managementul spitalului i-a solicitat petentului să rămână la domiciliu și nu i-a permis să intre în sala de operații pe motivul prevenirii infectării cu noul coronavirus, având în vedere faptul că soția petentului este medic anestezist la un spital suport Covid 19.

40. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

41. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

42. Raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art.2 alin.(1) din OG nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *“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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”*.

43. Colegiul Director al CNCD analizează faptele sesizate și din perspectiva discriminării într-un raport de muncă și protecție socială, având în vedere dispozițiile art. 7, lit.g) din OG nr.137/2000, republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, potrivit cărora: *„Constituie contravenție [...] discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția*

cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii [...]:

g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.

44. **Pe fond**, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de OG nr. 137/2000, republicată.

45. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act/ a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000.

46. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință, aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1, alin. 3 al OG nr. 137/2000: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu*.

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

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

47. Reținând definiția discriminării, astfel cum este reglementată de art. 2 alin (1) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, în coroborare cu aspectele de mai sus, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2 alin (1) deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2 alin. (1) și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

48. Colegiul Director reține că art.2 alin. (1) nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expresis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

49. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din OG nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, *ipso facto* și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

50. Din analiza obiectului petiției, Colegiul director reține ca și criteriu: locul de muncă al soției petentului, având în vedere faptul că aceasta lucrează într-un spital suport Covid19.

51. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, reținând criteriul de discriminare ca fiind cel invocat de petent. Poziția în care a fost situat petentul aduce prejudicii acestuia în comunitate și față de restul colegilor săi de serviciu, creând un cadru intimidant, ostil, degradant și ofensiv.

52. Colegiul director, pe baza probatoriului depus la dosar și din susținerile părților, a reținut următoarele:

- petentul este angajat ca medic la Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii ”Sf. Maria” iar soția acestuia este medic anestezișt lucrând în cadrul Spitalului de Urgență „Dr. Nicolae Oblu” Iași,

- în perioada mai-iunie 2020 spitalul unde lucrează soția petentului a fost desemnat ca fiind spital suport Covid, unitate sanitară în cadrul căruia sunt îngrijiți pacienți infectați cu noul coronavirus,

- petentului i s-a transmis de către conducerea spitalului la care lucrează, atât telefonic cât și verbal prin intermediul altor persoane din cadrul secției în care își desfășoară activitatea, ca el să nu mai intre în sala de operație, motivarea deciziei fiind raportată la situația familială a petentului deoarece acesta ar putea fi infectat prin intermediul soției, caz în care ar fi afectată acordarea asistenței medicale către pacienții spitalului, recomandarea având ca scop evitarea transmiterii virusul Covid-19 de la o unitate sanitară la alta, protejarea angajaților, pacienților și aparținătorilor din spital,

- deși petentul a prezentat departamentului de medicina muncii al spitalului mai multe teste al căror rezultat era negativ, atestând că nu a fost niciodată infectat cu virusul Covid19 și, de asemenea, a arătat faptul că soția lui a fost testată periodic la locul de muncă testele ei fiind cu rezultate negative, în perioada stării de urgență au fost realizate în mod constant presiuni asupra petentului pentru a nu își exercita în mod normal profesia în unitatea medicală în care este angajat, pe motiv că acesta ar putea fi infectat prin intermediul soției,

- petentul nu este singurul cadru medical din spital care are o rudă ori un afin ce îngrijește pacienți infectați cu noul Coronavirus, însă a fost singurul angajat al spitalului căruia i s-a comunicat solicitarea conducerii să analizeze situația și să abordeze soluția optimă pentru protecția pacienților și a personalului, fiind singurul medic căruia i s-a recomandat o anumită conduită și i s-a cerut să rămână la domiciliu,

- petentul a fost considerat de către conducerea unității ca fiind expus riscului de

infectare și că reprezintă un risc atât timp cât soția lui lucrează cu pacienți infectați cu Covid19 iar, urmare a recomandărilor de a rămâne la domiciliu și a presiunilor exercitate asupra lui, petentul a fost determinat să efectueze concediu de odihnă în cea mai mare parte a perioadei în care pe teritoriul României a fost declarată starea de urgență, el fiind forțat să solicite concediu de odihnă în perioade în care acestea nu i-ar fi necesare, toate motivate doar de faptul că soția lucrează într-un spital suport Covid.

53. Raportat la cercetarea disciplinară prealabilă care a fost efectuată asupra petentului, având ca obiect verificarea modului în care petentul a respectat deciziile emise de managerul spitalului pe perioada pandemiei, Colegiul director apreciază că acest aspect nu poate face obiectul analizei și nu este relevant în prezenta cauză, această procedură fiind declanșată în urma unei sesizări cu privire la aspecte separate, care se disjung față de speța prezentă.

54. În speța de față, față de susținerile părților și documentele depuse la dosar, Colegiul director constată că petentul nu a beneficiat de un climat în condiții de egalitate și în concordanță cu natura profesiei pe care o exercită. Asupra petentului s-au luat măsuri care nu sunt de natură a îndreptăți unitatea în care lucrează petentul să dispună limitarea dreptului la muncă și împiedicarea în exercitarea profesiei acestuia pentru faptul că un membru al familiei lui lucrează într-un spital suport Covid și intră în contact cu pacienți infectați cu acest virus, neexistând nicio dovada certă și reală a infectării petentului sau a vreunui alt membru al familiei acestuia cu noul coronavirus ori a faptului că el prezintă un risc de infectare a celor din jur.

55. Astfel, Colegiul director, analizând obiectul petiției și înscrisurile depuse la dosar, constată că tratamentul la care a fost supus petentul de către conducerea spitalului a dus la afectarea exercitării normale a dreptului la muncă și vizează îngrădirea accesului la muncă în condiții de egalitate, atitudine ce a creat un cadru ostil față de acesta. Petentul a fost împiedicat în exercitarea profesiei, fiindu-i restricționat, limitat și îngrădit dreptul la muncă din cauza situației familiale, conducerea spitalului motivând faptul că soția petentului, medic cu atribuții în acordarea asistenței medicale pacienților, desfășura activități medicale într-un spital suport Covid19.

56. În acest fel, Colegiul director constată că se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, în cauză criteriul fiind definit de locul de muncă al soției petentului, având în vedere faptul că aceasta lucrează într-un spital suport Covid19, desfășurarea activității petentului în condițiile menționate mai sus având un caracter discriminatoriu, potrivit art. 2, alin. (1) și art 7 lit g) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constatându-se astfel săvârșirea unei fapte de discriminare.

57. Pentru considerentele de mai sus, pentru faptele prevăzute de art. 2, alin (1) și art. 7, lit g) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, Colegiul director va aplica sancțiunea cu avertisment pentru încălcarea principiul egalității de tratament și restrângerea condițiilor de prestare a muncii.

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

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate intră sub incidența art. 2, alin. (1) și art. 7 lit g) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, reprezentând fapte de discriminare.
2. Aplică sancțiunea cu avertisment pentru partea reclamată Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii Sf. Maria Iași pentru faptele prevăzute la art. 2, alin. (1) și art. 7 lit g) din OG nr. 137/2000, potrivit art. 5 alin. (2) și art. 7 alin. (3) din OG nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 17.03.2021 au fost: ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, CRISTIAN JURA – membru, HORIA GRAMA– membru, MARIA MOȚA– membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISTVAN – membru, POPA CLAUDIA SORINA – membru

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

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Motivat/redactat: AND/FL

Data: 09.06.2021

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