



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Hotărârea nr. 505

Din 30.06.2021

Dosar nr: 918/2020

Sesizare nr: 7165/10.11.2020

Petentă:

Reclamată: , manager Spitalul Orășenesc Așezămintele Brâncovenești

Obiect: Îngrădirea dreptului la muncă, neacordarea sporului pentru condiții deosebit de periculoase, neplata orelor suplimentare efectuate ori a orelor de sală în mod discreționar, comparativ cu colegile sale asistente medicale. Discriminarea în raport de ceilalți colegi prin refuzul scutirii medicale de la prestarea activității în Vama Bechet. Criteriile invocate de petentă sunt nivelul de studii și al funcției și boală cronică necontagioasă.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al petentei

1.

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al reclamatelor

2.

II. Citarea părților

3. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

4. În conformitate cu prevederile prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, s-a invocat, din oficiu, excepția de necompetență generală a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în ceea ce privește acordarea sporurilor, retroactiv, competența revenind în acest caz instanței de judecată.

5. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerea părților

Suștinerea petentei

6. Petenta arată că este angajată la Spitalul Orășenesc Așezămintele Brâncovenești în funcția de asistent medical principal ATI și, de la începutul activității până în prezent, și-a desfășurat activitatea cu onestitate și responsabilitate, fără conflicte și sancțiuni.

Petenta susține că lucrează în ture de 12 ore și, pentru că este singura asistentă ATI, este nevoită să rămână în continuare la intervențiile chirurgicale după turele de noapte sau să vină în zilele sale libere pentru anumite intervenții, fără a i se plăti nici măcar o oră suplimentară sau fără a i se acorda liber.

Petenta susține că toate colegile sale de pe blocul operator, care vin tot din timpul lor liber, au fost remunerate pentru toate orele suplimentare lucrate (ore de sală), pentru toate intervențiile chirurgicale la care au participat, mai puțin aceasta. Practic, în orele în care se efectuează intervenții chirurgicale, colegile sunt plătite la dublu chiar dacă sunt de serviciu în acea zi.

7. Un alt aspect discriminatoriu invocat de petentă este legat de refuzul managerului spitalului de a-i acorda sporul pentru condiții deosebit de periculoase, conform Legii salarizării nr. 153/2017 (procent cuprins între 65 și 85%), și de nerespectarea echității sociale la nivel de ATI, unde procentul este de 85%.

8. De asemenea, petenta susține că doar ei i s-a refuzat scutirea medicală în vederea prestării activității în Vama Bechet, celorlalți 5 colegi fiindu-le acceptate.

9. Nu în ultimul rând, petenta susține că, înainte de a sesiza CNCD, s-a adresat de mai multe ori conducerii spitalului, lucru care a dat naștere la un tratament intimidant și de hărțuire la locul de muncă.

În concluziile scrise, petenta susține contrariul a ceea ce susține reclamata, respectiv faptul că adresa la care locuiește este cea din Dăbuleni, apartamentul din Craiova unde are domiciliul este închiriat, iar dna manager știa acest lucru. De asemenea, petenta susține că nu a amenințat niciodată medicii cu care lucrează în ATI și nici nu s-a comparat niciodată la salariu și sporuri cu aceștia.

Petenta mai arată că la Spitalul din Craiova, unde a fost delegată, a primit același spor ca și medicul cu care a lucrat, doar la Spitalul din Dăbuleni sporurile se acordă "după cum dorește doamna manager".

Sușținerile reclamatei

10. Reclamata susține că petenta este cea care creează o atmosferă de intimidare prin refuzul constant și continuu de a lua la cunoștință orice act pe care conducerea dorește să i-l aducă la cunoștință.

Astfel, reclamata arată că, deși petenta se află la serviciu, refuză să primească documentele, replicând colegilor de la departamentul juridic ori resurse umane că îl pot trimite prin poștă (vezi documentele anexate). Problema cu poșta este legată de faptul că petenta nu este găsită la domiciliul său din Craiova, aceasta stând mai mult la socrii săi, în loc. Dăbuleni. Și, astfel, se creează o pierdere de timp prin încercarea de a-i înmâna o adresă petentei.

11. Reclamata susține că, odată cu începerea crizei SARS -COV-2, când toate spitalele din România au fost antrenate în limitarea răspândirii virusului, DSP a solicitat Spitalului Orășenesc Dăbuleni să asigure asistență medicală la punctul de frontieră Vama Bechet și Centrul de Carantină Bechet.

Reclamata susține că Spitalul a întocmit un program de activitate, prin care toți asistenții medicali și medicii încadrați erau desemnați să asigure asistența medicală solicitată. Conform programului întocmit, fiecare salariat urma să asigure o tură în decursul unei luni. Având în vedere cifrele îngrijorătoare, la nivel național, ale cadrelor medicale, care demisionază ori pleacă în concediu, reclamata susține că la nivelul Spitalului s-a creat o comisie care să analizeze toate cererile pentru scutirea prestării activității, precum și cererile de concedii medicale ori odihnă ale tuturor angajaților.

În acest sens, reclamata susține că petenta a declarat că nu dorește să participe la activitățile medicale impuse de pandemie, prezentând o adeverință medicală nr. 140/03.3.2020, emisă de medicul de familie, prin care se menționează *“interzis contactul cu risc de îmbolnăvire”*, diagnostic talasemie, în limbaj comun, anemie.

Reclamata susține că, la controlul medical anual efectuat de către medicii care asigurau serviciile de medicina muncii, nu a fost relevată nicio afecțiune care să o pună pe petentă în imposibilitatea de a presta profesia de asistent medical generalist. Astfel, Comisia a respins cererea de scutire a petentei, aspect adus la cunoștința acesteia prin adresa nr. 1751/20.03.2020, adresă pe care a refuzat să o ia la cunoștință.

12. În data de 2 aprilie 2020, în baza Ordinului Comandantului Acțiunii, secretar de stat, șef al Departamentului pentru Situații de Urgență nr. 74534/28.03.2020 privind detașarea/delegarea personalului medical și auxiliar pe perioada stării de urgență, precum și a solicitării telefonice DSP Dolj, a fost emis Ordinul Prefectului nr. 145/02.04.2020 de aprobare a delegării personalului mai sus amintit la Spitalul Clinic Universitar Căi Ferate Craiova, la acel moment spital suport COVID. Reclamata susține că petenta a fost delegată pe o perioadă de 60 de zile și, deși Spitalul din Craiova deținea toate actele privind delegarea personalului medical și auxiliar, aceasta a refuzat să intre pe poarta spitalului fără dispoziția de delegare, în original, lucru care a condus la situația neplăcută de a pune un coleg pe drumuri pentru a-i înmâna direct delegația.

13. Reclamata susține că, începând cu luna iunie, după revenirea petentei la locul de muncă, motivul atmosferei tensionate îl constituie sporurile care îi sunt acordate acesteia. În acest sens, reclamata susține că, prin Dispoziția nr. 28327.10.2020, redistribuirea personalului pe perioada 28.10.2020 – 10.11.2020 s-a dispus astfel: cele 4 asistente medicale - Compartiment Chirurgie Generală vor presta activitatea în cadrul Comp. Boli Infecțioase, petenta - Compartiment ATI, va presta activitate în cadrul celorlalte secții și compartimente ale spitalului. Reclamata arată că dispoziția în cauză avea scopul acoperirii deficitului de personal din celelalte secții și compartimente aflate în suprasolicitare, în timp ce compartimentele ATI și Chirurgie Generală aveau activități zero. De asemenea, reclamata arată că petenta a refuzat să ia la cunoștință despre această Dispoziție, solicitând să i se trimită prin poștă, și a continuat să vină la program într-un compartiment gol.

14. În privința sporurilor care se acordă petentei și celorlalți asistenți, reclamata susține următoarele: anterior lunii iulie 2020,

- petenta primea următoarele sporuri: spor pentru condiții de muncă de 55%, spor pentru orele lucrate în zilele nelucrătoare 70%, spor tură 15%;

- celelalte asistente din cadrul Compartimentului Chirurgie Generală beneficiau la salariul de bază de spor pentru condiții de muncă 15%, spor de tură 15% și spor pentru orele prestate în blocul operator 5%, corespunzător timpului efectiv lucrat în blocul operator, nu cumulate, precum și spor pentru orele lucrate în zile nelucrătoare 70%.

15. Reclamata mai arată că, la data de 09.07.2020, medicul de specialitate ATI, dr. , împreună cu medicul de specialitate chirurgie generală, dr. , s-au prezentat în biroul managerului și au solicitat ca petenta să lucreze într-o singură tură, tura de zi de 8 ore, întrucât petenta a amenințat că-i acționează în instanța de judecată.

Deși nu există specializarea de asistent medical de specialitate ATI, petenta deținând doar calificarea de asistent medical generalist, reclamata susține că, sub îndrumarea medicului, oricare din asistente o putea înlocui pe aceasta. Astfel, prin Dispoziția nr. 241/13.07.2020 s-a decis ca, începând cu data de 20.07.2020, petenta va presta activitate de luni până vineri, între orele 08:00-16:00, 40 de ore pe săptămână.

Este evident că veniturile i-au scăzut, în locul sporului de 55% pentru întreaga lună, i s-a aplicat un spor de 15% pentru timpul efectiv lucrat în chirurgie generală și spor de 55% pentru ATI.

Urmare dispoziției de a lucra doar în tura de zi, au dispărut sporul de tură de 15%, sporul de 70% pentru orele lucrate în zilele nelucrătoare, în prezent fiind salarizată cu salariul de bază și sporul de 55%.

Reclamata mai arată că, potrivit HG nr. 153/22018 pentru aprobarea Regulamentului Cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea salarizării nr. 153/2017 (...) sporul pentru medicul de specialitate ATI este de 85%, iar pentru asistentul medical generalist este de 55%.

16. Nu în ultimul rând, reclamata susține că nu există discriminare între petentă și colegele sale asistente, întrucât colegele nu sunt încadrate în Blocul Operator, ci în Compartimentul Chirurgie Generală (prin HG 153/2018 se prevede un spor de la 12% la 15% pentru personalul compartimentele cu paturi de chirurgie generală, iar pentru activitatea de bloc operator un spor de la 50% până la 70%, însă efectiv cu timpul lucrat în blocul operator), petenta primind sporul de 55% specific ATI deși presta aceleași activități ca și colegele ei (ore prestate în blocul operator și îngrijire pacienți în Compartimentul Chirurgie generală). (vezi ștatele de plată atașate).

17. Având în vedere cele de mai sus, reclamata susține că petenta nu a fost discriminată la locul de muncă, faptele sesizate neexistând.

V. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

18. Constituția României:

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.
(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”*
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal,*

concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

• **Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică”(1)**
Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.

(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”

• **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**

”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

19. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – art. 2 alin. 1: *”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.”.*

Codul Muncii, art. 5 alin. (1) si (2) prevede: *„(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”*

20. CEDO

Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită

prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

Principiile de analiză

21. 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*”.

22. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care 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*”.

23. 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

24. Pe cale de excepție, Colegiul director admite excepția necompetenței CNCD, invocată din oficiu, cu privire la acordarea sporurilor și plata orelor suplimentare, retroactiv, de către angajator. Competența sub aspectul obligării angajatorului la plata acestor drepturi din urmă, revine exclusiv instanței de judecată.

În acest sens, Colegiul director are în vedere prevederile art. 26 alin. (2¹) “Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii: a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză; b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză; c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit; d) să

dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale; e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii; f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.”

25. În fapt, Colegiul Director reține neacordarea sporului pentru condiții vătămătoare, în cuantum maxim, respectiv e 85 %, precum și refuzul reclamatei de a-i aproba/accepta scutirea medicală prin care arată că suferă de o afecțiune care o împiedică să lucreze în condițiile și locul stabilit de angajator (Vama Bechet).

26. În drept, sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). **Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”.** Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

27. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

28. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul)

ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

De asemenea, 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

29. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă motivul pentru care petenta a fost tratată diferit comparativ cu colegele sale asistente a fost în legătură cu criteriile invocate de către aceasta, respectiv nivelul de studii și nivelul funcției și boală cronică necontagioasă.

Din sesizare și susținerile părților la dosar, precum și din documentele anexate, Colegiul director reține că petenta solicită un spor în cuantumul maxim de 85% așa cum prevede legea și așa cum l-a acordat Spitalul din Craiova, unde a fost detașată pentru o perioadă de timp. De asemenea, petenta contestă faptul că doar ei i s-a refuzat scutirea medicală în vederea prestării activității în Vama Bechet, celorlalți 5 colegi fiindu-le acceptate.

Reclamata arată că petenta beneficiază de toate sporurile prevăzute de lege în condiții și cuantum egal ca și celelalte asistente. Astfel, reclamata arată că petenta primea spor pentru condiții de muncă de 55%, spor pentru orele lucrate în zilele nelucrătoare 70%, spor tură 15%;

- celelalte asistente din cadrul Compartimentului Chirurgie Generală beneficiau la salariul de bază de spor pentru condiții de muncă 15%, spor de tură 15% și spor pentru orele prestate în blocul operator 5%, corespunzător timpului efectiv lucrat în blocul operator, nu cumulate, precum și spor pentru orele lucrate în zile nelucrătoare 70%.

Colegiul director reține faptul că, desfășurând aceleași activități, petenta beneficiază de un spor de 55% pentru o lună întreagă (raportat la o lună medie de 160 de ore), în vreme ce colegele sale beneficiau de un spor de 15% pentru, de exemplu, 140 de ore și 50% pentru restul de 20 de ore prestate în blocul operator.

În ceea ce privește refuzul admiterii scutirii medicale a petentei pentru prestarea activității în Vama Bechet, Colegiul director reține că acest refuz nu are la bază criteriul de boală cronică necontagioasă, Comisia de medici stabilind, conform competențelor profesionale de care dispun, că afecțiunea de care suferă petenta nu o împiedică să desfășoare

30. Luând act de sesizare, Colegiul director reține că nu se întrunesc elementele unei fapte de discriminare din lipsă legătură de cauzalitate între criteriile invocate și fapte. Cuantumul sporurilor acordate petentei nu are la baza nivelului de studii și al funcției, ci timpul efectiv lucrat în secție, iar refuzul scutirii medicale nu are la bază criteriul de boală cronică necontagioasă.

Având în vedere, cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține incidența prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată. Altfel spus, Colegiul nu reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate nu au fost determinate de criteriile invocate de petentă.

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

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele unei fapte de discriminare, în conformitate cu prevederile art. 2 din OG nr. 137/20000, republicată;
2. O copie a hotărârii se va transmite 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 O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 30.06.2021 au fost: DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA - Membru

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

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD**

Data redactării: 08.07.2021

Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

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