



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Hotărârea nr. 506
Din 30.06.2021

Dosar nr: 970/2020

Sesizare nr: 7657/27.11.2020

Petentă:

Reclamat: Spitalul Orășenesc “Dr George Trifon” Năsăud

Obiect: îngrădirea demnității, acțiuni de hărțuire și victimizare la locul de muncă. Petenta a solicitat modificarea programului de lucru, iar colegele sale, medici obstetricieni-ginecologi, au formulat sesizari la direcțiune susținând că aceasta se “sustrage de la îndeplinirea obligațiilor profesionale”, acuzând-o că întreține o situație conflictuală în cadrul secției, că refuză consultațiile în ambulatoriul de specialitate din varii motive, refuză consultul pacienților în stare gravă, deși este de garda, etc. Petenta mai susține că acțiunea de victimizare a început imediat după inițierea unei acțiuni în instanță, prin care solicită stabilirea unui program de lucru echitabil, la fel ca și pentru colegii săi medici pe secția obstetrică – ginecologie.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al petentei:

1.

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al reclamatului:

2. Spitalul Orășenesc “Dr George Trifon” Năsăud cu sediul în Năsăud, str. Tudor Vladimirescu nr.1, jud. Bistrița Năsăud

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. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerea părților

Susținerea petentei

5. Petenta, medic primar la secția obstetrică ginecologie din cadrul Spitalului Năsăud, sesizează CNCD cu privire la fapte de hărțuire și victimizare la locul de muncă. În acest sens, petenta susține că este supusă unui calvar de către conducere și colegele de secție doar pentru că a solicitat un program de lucru echitabil. Astfel, petenta susține că în data de 06.11.2019 a introdus o acțiune în instanța de judecată pentru obligarea Spitalului de



a emite o Dispoziție/Decizie prin care aceasta să aibă același program ca și colegii săi din secție.

Petenta arată că a depus mai multe sesizări la direcțiunea spitalului, iar directorul a ales să răspundă la toate aceste sesizări printr-o singură adresă, încurajând astfel comportamentul celor două colege din secție să o denigreze ca profesionist, prin plângerile pe ce le face la adresa sa.

Petenta susține că în sesizarea depusă de colegele de secție este discreditată prin afirmații mincinoase, anume: că nu respectă programul de lucru, nu consultă cazurile grave când este de gardă pe motiv că medicul curant al pacientei respective nu este în spital, întreține discuții cu personalul mediu sanitar, direcționează gravidele, în travaliu, fără indicații, la Spitalul Județean Bistrița etc.

6. De asemenea, petenta susține că a contestat evaluarea performanțelor individuale profesionale la Primaria Năsăud, iar primarul a transmis contestația în instanța de judecată.

Sușinerile reclamatului

7. Reclamatul invocă excepția tardivității introducerii plângerii la CNCD, conform art. 20 din OG nr. 137/2000, republicată, arătând faptul că petenta a luat la cunoștință despre modificarea programului de lucru prin adresa nr. 2053/06.06.2018, pe care a și semnat că este de acord.

Mai mult, chiar din sesizare reiese faptul că *“după depunerea acțiunii în instanța de judecată, respectiv 06.11.2019, a început calvarul....”* iar petiția la CNCD a fost depusă la data de 27.11.2020.

8. Pe fond, reclamatul susține că, atât petenta cât și colegele sale, și-au făcut plângeri reciproc, iar faptul că nu a răspuns la sesizările petentei în timpul solicitat de aceasta nu înseamnă că a hărțuit-o ori victimizat-o, ci, conform procedurii, trebuia să ceară punctul de vedere și celeilalte părți implicate.

Reclamatul susține că a procedat la fel și în cazul colegelor petentei, care au reclamat-o pe aceasta.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

9. 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.”

10. 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) și (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.”

Principiile de analiză

11. 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*”.

12. 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*”.

13. 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 speță

14. În fapt, Colegiul director reține o posibilă faptă de victimizare care a început imediat după inițierea unei acțiuni în instanță prin care solicita stabilirea unui program de lucru echitabil, la fel ca și pentru colegii săi medici din Secția obstetrică – ginecologie.

15. În drept, Colegiul ia act de invocarea excepției de tardivitate de către reclamat, urmând a se pronunța, cu precădere, asupra acestei excepții. Față de obiectul petiției, astfel cum rezultă din modul în care este redactată, corelativ circumstanțierii faptelor rațiune tempore, Colegiul Director constată că, în speță, alegația săvârșirii faptelor de discriminare este strâns legată de un cumul de acte sau fapte ce s-au desfășurat pe parcursul unei perioade determinate de timp. În acest sens, Colegiul observă că petenta a luat la cunoștință de schimbarea programului în data de 06.06.2018, acțiunea în instanță pentru un program echitabil, a fost făcută în data de 06.11.2019, iar sesizarea la CNCD a fost făcută în **27.11.2020**.

16. În raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin.1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin.1 al art. 20, Colegiul Director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu. Or, din susținerile părților și documentele atașate la dosar reiese faptul că petenta a luat la cunoștință de schimbarea programului în data de 06.06.2018, acțiunea în instanță pentru un program echitabil, a fost făcută în data de 06.11.2019, iar sesizarea la CNCD a fost făcută în **27.11.2020**.

17. Raportat la competențele sale statuate prin O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul constată că de la data respectivelor acte sau fapte, respectiv a datei de la care s-a petrecut fapta, și data cererii adresate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (06.11.2019), s-a depășit în mod vădit termenul legal prevăzut de art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. Ca atare, Colegiul urmează să admită excepția tardivității introducerii plângerii, excepție invocată de către reclamat.

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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției tardivității introducerii plângerii la CNCD, în conformitate cu prevederile O.G. 137/2000, republicată.
2. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată 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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 30.06.2021: 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: 09.07.2021

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.