



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 683 din 15.09.2021

**Dosar nr.:** 814/2020

**Petiția nr.:** 6901/03.11.2020

**Petente:**

**Reclamat:** Spitalul Universitar de Urgență București

**Obiect:** petentele reclamă că au fost angajate ale părții reclamate și nu au primit vouchere de vacanță

#### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

##### Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentelor

1. prin Cabinet de avocat "Cîrstoiu Ionela Delia", cu sediul procesual ales pentru comunicarea tuturor actelor de procedură în București, str. Șoldanului nr. 12, bl. 159, sc. 2, et. 3, ap. 72, sector 4

##### Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Spitalul Universitar de Urgență București, loc. București, str. Splaiul Independenței nr. 169, sector 5

#### II. Citarea părților

3. Prin adresa nr. 476/21.01.2021 s-a solicitat petentelor să precizeze criteriul de discriminare (caracteristica personală) care stă la baza tratamentului diferențiat invocat în petiția formulată. Prin adresa nr. 565/26.01.2021 petentele reprezentate de avocat precizează că criteriul de discriminare constă în preferința unor salariați în detrimentul altora pe bază de convingeri (pro conducere sau contra conducere), salariații agreeți de conducere au primit vouchere de vacanță în timp ce cei neagreeți nu au primit.

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 06.04.2021 (filele 40-41 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

6. La audierea din 06.04.2021 părțile au fost absente.

7. Punctele de vedere depuse de părți au fost comunicate încrucișat (filele 57, 58 din dosar) în vederea depunerii de concluzii scrise. Partea reclamată a depus concluzii scrise la dosar.

#### III. Susținerile părților conform obiectului dosarului



## Sușinerile petentelor

8. Prin petiția nr. 6901/03.11.2020 petentele precizează următoarele aspecte relevante:

- solicită constatarea caracterului discriminatoriu al faptelor părții reclamate și obligarea acesteia la acordarea voucherelor de vacanță către petente, astfel cum acestea au fost acordate celorlalți angajați ai spitalului;
- petentele au fost angajate ale părții reclamate, îndeplineau condițiile necesare și ar fi trebuit să primească vouchere de vacanță pentru anul 2017-2018;
- deoarece voucherele de vacanță nu au fost acordate nici pe durata raporturilor contractuale și nici la încetarea acestor raporturi, petentele fiind private de acest drept salarial, acestea au promovat un litigiu în instanță, fiind înregistrat dosarul nr. 14861/3/2020 pe rolul Tribunalului București. Cererea petentelor a fost respinsă la data de 28.10.2020;
- nemulțumite de soluția instanței, petentele au contactat telefonic câțiva dintre foștii colegi, iar doi dintre ei au confirmat că au primit voucherele de vacanță după încetarea raporturilor de muncă;
- petentele consideră că partea reclamată a comis fapte discriminatorii deoarece a acordat vouchere de vacanță în mod discreționar numai persoanelor agreeate de angajator;
- deși spitalul susține că nu a acordat petentelor vouchere de vacanță deoarece raporturile de muncă încetaseră, a acordat totuși vouchere de vacanță altor angajați ale căror contracte de muncă de asemenea încetaseră.

Petentele depun însrisuri la dosar.

9. Prin adresa nr. 8263/30.12.2020 petentele depun la dosar Hotărârea civilă nr. 5686/2020, pronunțată în dosarul 14861/3/2020.

10. Petentele depun la dosar punctul de vedere cu nr. 2324/24.03.2021 prin care arată următoarele:

- au fost angajate ale părții reclamate, dar, deși îndeplineau condițiile necesare, nici pe durata raporturilor contractuale, nici la încetarea lor, nu au primit vouchere de vacanță, motiv pentru care au promovat acțiune în instanță, aceasta a fost respinsă în data de 28.10.2020, iar petentele au formulat apel;
- partea reclamată a acordat totuși vouchere de vacanță altor angajați ale căror contracte de muncă încetaseră;
- criteriul de discriminare este cel al convingerilor (pro conducere sau contra conducerii);
- ulterior sesizării CNCD, partea reclamată a început să promoveze diverse demersuri pentru recuperarea contravalorii voucherelor de vacanță de la salariații care le-au primit ulterior încetării raporturilor de muncă, motivând că acestea le-au fost acordate dintr-o regretabilă eroare;
- petentele apreciază că acordarea voucherelor de vacanță unor foști colegi în aceeași situație ca petentele (ulterior încetării raporturilor contractuale) nu este o eroare cum susține partea reclamată, ci reprezintă o apărare pro causa;
- regulamentul intern privind acordarea voucherelor de vacanță exclusiv salariaților și care condiționa acordarea acestora de calitatea de salariat, invocat în apărare de fostul angajator, a fost emis după încetarea raporturilor contractuale dintre petente și partea reclamată, respectiv la data de 05.09.2018;
- un alt aspect important este acela că petentele nu figurează nici măcar pe lista

salariaților din august 2018 care urmau să primească vouchere de vacanță. Or, în luna august, trei dintre petente erau încă salariatele părții reclamate.

### **Sușinerile părții reclamate**

11. Prin adresa nr. 2465/30.03.2021 partea reclamată își exprimă punctul de vedere prin care arată următoarele:

- în cadrul unității există un Regulament de acordare a voucherelor aprobat de conducere. La art. 6 se prevede: *“În cazul în care personalul contractual din cadrul Spitalului Universitar de Urgență București și-a încheiat activitatea înainte de data acordării voucherelor de vacanță, nu vor primi aceste vouchere întrucât nu se mai poate reține impozitul aferent”*. Partea reclamată a aplicat în totalitate prevederile respectivului regulament față de toți salariații unității;
- cât privește acordarea voucherelor de vacanță celor doi angajați, aceasta a fost o greșală/eroare materială sau o eroare a sistemului de verificare a angajaților în activitate la momentul respectiv;
- în vederea reparării erorii, partea reclamată a demarat procedurile legale de recuperare a voucherelor de vacanță acordate, prin notificarea celor doi foști angajați. Unul dintre foștii angajați s-a prezentat și a returnat contravaloarea respectivelor vouchere, iar în ceea ce îl privește pe celălalt, acesta va fi acționat în instanță în vederea recuperării debitului, dacă nu va da curs notificării înaintate;
- instanța a respins cererea reconvențională formulată de petente;
- partea reclamată nu a acordat tratament discreționar angajaților săi, iar între o eroare materială (remediată) și una discreționară nu poate fi pus semnul egalității.

12. Prin adresa nr. 5664/28.07.2021 partea reclamată depune concluzii scrise la dosar prin care menține cele arătate în punctul de vedere și în plus solicită să se ia în considerare faptul că obiectul petiției a fost judecat și de instanțele de judecată competente, cererea petentelor fiind respinsă atât pe fond, cât și în apel, decizia fiind definitivă (Decizia Curții de Apel București nr. 1895/2021 02.04.2021 în dosarul nr. 14861/3/2020). Pentru toate aceste considerente partea reclamată apreciază sesizarea petentelor ca fiind neîntemeiată și solicită respingerea acesteia.

## **IV. Motivarea în fapt și drept**

### **Legislație și principii**

13. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: *„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”*.

14. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

15. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

16. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „*art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Musselle împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).*”

17. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

18. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „*sau oricare alt criteriu*”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei, 7 decembrie 1976, §56*). „*Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele*” (*Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55*), menționând că noțiunea „*orice altă situație*” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §56-61*), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §62*).

#### **Colegiul director al CNCD reține următoarele:**

19. Petentele, făcând parte din personalul contractual al spitalului reclamat, nu au primit vouchere de vacanță. Ele și-au încheiat activitatea înaintea acordării voucherelor. Regulamentul intern al reclamatului privind acordarea voucherelor, la art. 6, prevede: „*În cazul în care personalul contractual din cadrul Spitalului Universitar de Urgență București și-a încheiat activitatea înainte de data acordării voucherelor de vacanță, nu vor primi aceste vouchere întrucât nu se mai poate reține impozitul aferent*”. Alte două persoane aflate în situație similară au primit inițial vouchere de vacanță din eroare, iar partea reclamată a demarat procedurile legale de recuperare a voucherelor de vacanță acordate, prin notificarea celor doi foști angajați. Instanțele judecătorești au constatat legalitatea neacordării voucherelor de vacanță către petente.

20. Colegiul director constată că petentele, persoane care și-au încheiat activitatea înaintea acordării voucherelor, nu se află în situație comparabilă cu persoanele care erau în relație de muncă în momentul respectiv, impozitul aferent voucherelor putând fi reținut de la angajați.

21. Nu se poate reține o legătură de cauzalitate între existența unor simpatii și acordarea din eroare a voucherelor de vacanță pentru două persoane. Cele două persoane care din eroare au primit vouchere de vacanță au fost somate să le restituie, astfel nu au avut nici un beneficiu în plus față de petente.

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. Fapta sesizată nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**V. Modalitatea de plată a amenzii: —**

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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 15.09.2021 au fost:** ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru

**Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.**

**ASZTALOS Csaba Ferenc  
Membru Colegiul Director,  
Președinte C.N.C.D.**

**Redactată și motivată:** A.S. (pct. 1-12), Haller István (pct. 13-21)

**Data redactării:** 16.09.2021

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