



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 7 din data de 12.01.2022

Dosar nr.: 947/2020

Petiția nr.: 7409/18.11.2020

Petentă:

Reclamat: Direcția de Sănătate Publică Dolj

Centrul Județean de Apăratură Medicală Dolj

Obiect: Petenta reclamă discriminarea la care este supusă din partea angajatorului, pentru motivul că a atacat în instanță aplicarea unei sancțiuni precum și pentru acțiunile întreprinse de către soțul său fost membru al consiliului de administrație

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul și domiciliul petentei

Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

Direcția de Sănătate Publică Dolj

Centru Județean de Apăratură Medicală Dolj, prin director, Craiova, str.Tabaci, nr.1A, Jud.Dolj

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 7409/30.12.2020, respectiv 8232/30.12.2020 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. Odată cu fixarea audierilor în cauză, Consiliul a invocat din oficiu excepția de necompetență cu privire la compunerea consiliului de administrație, legalitatea hotărârii emise de către consiliul de administrație cât și cu privire la neplata orelor suplimentare, competența cu privire la acest aspect aparținând în exclusivitate instanței de judecată.

5. Prin adresa nr. 1608/02,03,2020, a fost comunicat către părți reciproc punctul de vedere, respectiv completări, în vederea formulării concluziilor scrise.

6. Prin răspunsul cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 2220/22.03.2021, petenta precizează că partea reclamata de acesta este Centru Județean de Apăratură Medicală Dolj, considerând că Direcția de Sănătate Publică Dolj în a cărei subordine se află, nu poate avea un punct de vedere obiectiv.

7. Prin adresa nr. 4182/02.06.2021 s-a refăcut citarea părților.

8. Prin adresa nr. 4774/23.06.2021 petenta își exprimă acordul pentru ca soluționarea speței să se facă în lipsă.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 7409/18.11.2020, petenta reclamă discriminarea la care este supusă din partea angajatorului, pentru motivul că a atacat în instanță aplicarea unei sancțiuni precum și pentru acțiunile întreprinse de către soțul său fost membru al consiliului de administrație.

8. Petenta consideră că îi este încălcat dreptul la egalitate de șanse și tratament, dreptul la demnitate în muncă, restricționarea dreptului la muncă conform pregătirii și experienței profesionale acumulate.

9. Petenta face precizarea că, în data de 04.11.2020, i-a fost înmănat Preavizul de concediere individuală prin care era înștiințată că postul acesteia fusese desființat în urma Hotărârii Consiliului de Administrație al CJAM Dolj, fiind singura angajată care urma să fie concediată.

10. Petenta semnaleză faptul că Hotărârea Consiliului De Administrație al CJAM Dolj a fost emisă în data de 15.10.2020, dată la care directorul instituției se afla în concediu medical (Sars-covid 19), considerând nelegală constituirea Consiliului de Administrație al CJAM Dolj. Astfel, cu toate că este salariată în cadrul serviciului încă de la înființarea acestuia, petenta susține că nu s-a schimbat domeniul de activitate al unității, având aceleași contracte de service și deservind aceleași aparate medicale ca și înainte de reorganizarea instituției, mai mult, unuia dintre colegii pensionați în luna mai 202, i-a fost prelungit contractul de muncă, chiar dacă nu participa la activitatea de service a unității.

11. Petenta consideră că directorul CJAM are un comportament abuziv și discriminatoriu la adresa acesteia deoarece petenta a contestat în instanță o mai veche sancțiune (dos. 678/2020), precum și a faptului că soțul acesteia, fost angajat al CJAM Dolj în funcția Serviciului Tehnic, a intrat în conflict cu directorul instituției când i-a atras atenția asupra neregulilor și cheltuielilor nejustificate din unitate, sesizând în acest sens organele abilitate.

12. Petenta susține, de asemenea, că, și după concedierea soțului acesteia, directorul a continuat să aibă un comportament abuziv față de aceasta astfel:

- nu i-au fost aprobate în mod repetat cererile de concediu de odihnă;
- nu a fost lăsată să fie prezentă la un termen de judecată în procesul pe care îl are cu unitatea;
- a fost singura femeie care a participat la lucrările de extindere a rețelelor de oxigen din unitățile sanitare;
- în comparație cu ceilalți colegi din cadrul unității petenta susține că acesteia i-au fost acordate zile libere pentru orele suplimentare lucrate, iar colegilor le-au fost plătite aceste ore suplimentare;
- spre deosebire de ceilalți colegi, nu a fost inclusă în grupul de comunicare de serviciu whatsapp și nici în lista de persoane pe site-ul instituției.

13. Prin concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 2321/24.03.2021 (fila 39-40 la dosar), respectiv adresa cu nr. 7127/23.09.2021, petenta susține că decizia de concediere a acesteia a fost făcută din răzbunare, directorul GCC având în permanență un comportament

abuziv, discriminatoriu, diferit față de aceasta în raport cu restul salariaților, încercând prin diferite metode să o determine să își dea demisia. Petenta mai susține că pentru faptul că nu a demisionat, reclamatul a recurs la *reorganizarea unității*, aceasta fiind singurul salariat căruia i s-a desființat postul, deși are 30 de vechime pe acest post.

Sușinerile părții reclamate - Direcția de Sănătate Publică Dolj

14. Reclamata, prin cererea înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 723/29.01.2021, comunică punctul său de vedere cu privire la petiția formulată, și achiesează la excepția de neкомпetență invocată de CNCD cu privire la compunerea consiliului de administrație, legalitatea hotărârii emise de consiliul de administrație, legalitatea hotărârii emise de către consiliul de administrație cât și cu privire la neplata orelor suplimentare.

15. Astfel, reclamatul solicită clasarea petiției ca inadmisibilă, precizând că aspectele criticate de petentă nu-i îngrădesc în vreun fel accesul liber la justiție, ci dimpotrivă, aceasta acționând în instanță instituția angajatoare, dosarul aflându-se în stare de judecată la instanța de fond.

16. Urmare a consultării completărilor depuse la dosar de petentă, reclamatul formulează punct de vedere în concret, înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 4971/01.07.2021, prin care invocă excepția lipsei calității procesuale active, precizând că petenta are raporturi de muncă încheiate cu Centrul Județean de Aparatură Medicală Dolj, aceasta fiind cel mai în măsură să soluționeze situația semnalată.

Sușinerile părții reclamate - Centrul Județean de Apăratură Medicală Dolj

17. Reclamata **Centrul Județean de Apăratură Medicală Dolj** precizează că se află într-o situație financiară precară de 10 ani, și restructurarea posturilor din cadrul CJAM DOLJ a fost cauzată de existența multiplelor modificări petrecute ultimii ani în acest domeniu.

18. Reclamata **Centrul Județean de Apăratură Medicală Dolj** susține că nu a fost restructurat doar postul petentei, ci un număr de 10 posturi, analiza fiecărui post fiind făcută de șeful Serviciului tehnic.

19. Reclamata **Centrul Județean de Apăratură Medicală Dolj** susține că postul pe care este angajată petenta a fost restructurat din motive obiective având în vedere că din nota de fundamentare reiese că specializarea de automatizări și calculatoare nu-i permite repararea dispozitivelor medicale care au componente electronice, circuite electronice, datorită schimbărilor din ultimii ani a softurilor, la aceste dispozitive nu pot interveni decât firmele producătoare care dețin aceste licențe de software, unitatea având contracte de colaborare cu firmele specializate.

20. Totodată, reclamatul, având calitatea de director la Centrul Județean de Apăratură Medicală Dolj, dorește să puncteze următoarele aspecte:

- la adoptarea hotărârii consiliului de administrație, directorul a participat online, prin aplicația Zoom, deoarece se afla în carantină, și semnarea hotărârii s-a realizat în data de 20.10.2020 când acesta a ieșit din carantină;
- petenta a beneficiat în cursul anului 2020 de 41 zile de concediu de odihnă lucrătoare (concediul anual fiind de 30 zile lucrătoare) și 37 zile de concediu medical;
- pentru crearea unui grup pe WhatsApp în vederea unei comunicări mai facile, având în vedere contextul pandemic, s-a solicitat acordul colegilor în acest sens; cu excepția petentei, toți colegii au semnat pentru aderarea în acest grup, discuțiile și sarcinile ce îi reveneau acesteia fiindu-i erau transmise de către șeful Serviciului tehnic;

- referitor la poziția petentei că a fost singura femeie care a participat la lucrările de extindere rețele gaze medicale, reclamata precizează că în cadrul CJAM Dolj există 5 femei, respectiv, 1 jurist, 1 economist, 1 inginer metrolog, 1 inginer automatizări și calculatoare și 1 persoană șef serviciu tehnic, și, având în vedere că sarcina de a repara aparatura medicală din cabinete a fost exclusiv a inginerului metrolog, petenta a fost desemnată să meargă la lucrările de extindere oxigen, pentru aceasta acordându-i-se timp liber conform codului muncii;
- de asemenea, reclamata mai precizează că petenta nu a efectuat nimic în ceea ce privește executarea lucrărilor, ci a centralizat materialele utilizate de către colegii dumneai, fapt confirmat prin declarațiile membrilor serviciului tehnic cât și sefului serviciului tehnic, care au fost prezenți la toate aceste lucrări;
- referitor la soțul petentei, reclamata comunică că există o plângere penală pe rol pentru furt din cadrul CJAM Dolj, la acest furt a contribuit și petenta;
- reclamata mai precizează că, în decursul timpului, petenta a avut o conduită necorespunzătoare ce a făcut obiectul cercetărilor disciplinare, ultima abatere fiind sigilarea arhivei CJAM Dolj într-un mod abuziv, neavând atribuții în acest sens, fapt constat și de Biroul Executor Judecătoresc;
- reclamatul consideră că nu a avut un comportament abuziv față de petentă deoarece în anul 2020 au fost puține zile în care s-au întâlnit deoarece petenta a beneficiat de foarte multe zile de concediu de odihnă - 2 luni, concediu medical – o lună, zile libere 10, și pe fondul situației pandemice, timp de 3 luni a avut activitatea prin consemn la domiciliu, la solicitarea Ministerului Sănătății;
- concluzionând, reclamatul consideră că susținerile petentei sunt nefondate.

IV. Cadrul legal aplicabil

Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

21. Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor are următoarele prevederi relevante privind excepțiile invocate:

„Art. 28. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

Art. 29. Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.

Art. 30. (1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 31. (1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 32. Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.

Art. 63. (1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.

(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.

Art. 64. (1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent.

(2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.

(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”

Constituția României

22. Art. 16 - Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

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

23. Art. 2 (1) „În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

24. Referitor la excepția lipsei calității procesuale active a părții reclamate Direcția de Sănătate Publică Dolj, invocată de către aceasta, Colegiul director urmează a o admite motivat de faptul că, din înscrisurile depuse la dosar reiese că petenta are raporturi de muncă încheiate cu Centrul Județean de Aparatură Medicală Dolj.

25. Raportat la excepția de necompetență cu privire la compunerea consiliului de administrație, legalitatea hotărârii emise de către consiliul de administrație cât și cu privire la neplata orelor suplimentare, invocată din oficiu, Colegiul director urmează a o admite, competența cu privire la acest aspect aparținând în exclusivitate instanței de judecată.

Principiile de analiză, pe fondul cauzei

26. 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”.

27. 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.

28. **În fapt**, Colegiul director reține că petentei i-a fost desființat postul ca urmare a emiterii Hotărârii Consiliului De Administrație al CJAM Dolj. De asemenea, soțul acesteia, fost angajat al CJAM Dolj în funcția Serviciului Tehnic, a intrat în conflict cu directorul instituției când i-a atras atenția asupra neregulilor și cheltuielilor nejustificate din unitate, sesizând în acest sens organele abilitate.

29. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. 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. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, 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 discriminării, așa cum este definită în 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

30. 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.

31. Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, “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”.

32. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director 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 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

33. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel, se poate considera discriminare:

- * o diferențiere
- * bazată pe un criteriu
- * care atinge un drept
- * dreptul să fie justificat

34. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, 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. 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.

35. 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, reclamata (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 (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31, cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag.16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag.16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

36. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director 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 OG nr.137/2000, republicată. 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 al OG nr. 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 petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

37. Colegiul director, din analizarea înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

- Centrul Județean de Apărătură Medicală Dolj, pornind de la situația financiară, a recurs la restructurarea unui număr de 10 posturi, printre care și a-l petentei, analiza fiecărui post fiind făcută de șeful Serviciului tehnic. Din nota de fundamentare reiese că specializarea petentei, și anume de automatizări și calculatoare, nu-i permite repararea dispozitivelor medicale care au componente electronice, circuite electronice, din cauza schimbărilor survenite în ultimii ani la softuri, la aceste dispozitive nu pot interveni decât firmele producătoare care dețin aceste licențe de software, unitatea având contracte de colaborare cu firmele specializate. De asemenea, se mai reține că petenta a beneficiat în cursul anului 2020 de 41 zile de concediu de odihnă lucrătoare (concediul anual fiind de 30 zile lucrătoare) și 37 zile de concediu medical. Referitor la poziția petentei că a fost singura femeie care a participat la lucrările de extindere rețele gaze medicale, Colegiul director mai reține că în cadrul CJAM Dolj există 5 femei, respectiv, 1 jurist, 1 economist, 1 inginer metrolog, 1 inginer automatizări și calculatoare și 1 persoană șef serviciu tehnic, și, având în vedere că sarcina de a repara aparatura medicală din cabinete a fost exclusiv a inginerului metrolog, petenta a fost desemnată să meargă la lucrările de extindere oxigen, pentru aceasta acordându-i-se timp liber conform codului muncii. Se mai reține că petenta a avut o conduită necorespunzătoare ce a făcut obiectul cercetărilor disciplinare, ultima abatere fiind sigilarea arhivei CJAM Dolj, într-un mod abuziv neavând atribuții în acest sens, fapt constatat și de Biroul Executor Judecătoresc.

38. Prin urmare, reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petentă, și anume demersurile făcute în instanță privind aplicarea unei sancțiuni precum și pentru acțiunile întreprinse de către soțul său fost membru al consiliului de administrație, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000, partea reclamată prin punctul de vedere formulat argumentând motivația juridică care a stat la baza deciziilor luate cu privire la restructurarea unor posturi, prin care și cel ocupat de către 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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției lipsei calității procesuale invocată de către Direcția de Sănătate Publică Dolj;
2. Admiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. cu privire la eventuale fapte de natură penală (compunerea consiliului de administrație, legalitatea hotărârii emise de către consiliul de administrație cât și cu privire la neplata orelor suplimentare, competența cu privire la acest aspect aparținând în exclusivitate instanței de judecată);
3. Față de Centrul Județean de Aparatură Medicală Dolj, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 12.01.2022 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, LAZĂR Maria – Membru,

MOȚA Maria – Membru, DIACONU Adrian – Membru, JURA Cristian – Membru, HALLER István – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru (online), GRAMA Horia – Membru (online)

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

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

Red.: CSP/CV

Data redactării: 07.02.2022

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.