



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 237
din 13.05.2015

Dosar nr: 649/2014

Petiția nr: 18692/31.10.2014

Petentă: N M

Reclamat: Spitalul clinic nr. 1 Căi Ferate Witting

Obiect: nerespectarea legislației muncii, hărțuire

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1.1. NM, București;

I.2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. Spitalul clinic nr. 1 Căi Ferate Witting, Calea Plevnei nr. 142-144, București.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta consideră că spitalul reclamat nu respectă prevederile legislației muncii, consideră că este hărțuită pe criteriul sănătății.

III. Citarea părților

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

3.2 Părțile au fost citate (filele 33-34 din dosar) pentru data de 09.12.2014 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.). Petentei i s-a solicitat completarea petiției, în concret să arate care ar fi criteriul pe baza căruia se consideră a fi discriminată.

3.3. La audierea din 09.12.2014 părțile s-au prezentat.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 18692/31.10.2014** (filele 1-5 din dosar) petenta arată următoarele:

- este angajată în calitate de operator telefoane;
- în 2006 a absolvit cursuri postliceale;
- se încalcă prevederile **Codului muncii** de către angajator;
- conducerea societății aplică legile după bunul plac;
- lucrează în condiții improprii;
- a cerut condiții mai bune de muncă;
- ca răspuns s-a solicitat ca ea să fie evaluată psihologic;
- ea a cerut o investigație neutră;
- s-a suspendat contractul de muncă fără respectarea condițiilor legale;
- s-a dus la o altă instituție de medicina muncii care a constatat că este aptă de muncă;
- i s-a spus că acest document nu va fi luat în considerare.

Solicită control pentru stabilirea faptului dacă activitatea unor persoane răspunde la nevoile instituției sau la nevoile managerului și pentru respectarea legislației muncii.

A depus la dosar înscrisuri (filele 6-32 din dosar).

4.1.2. Cu ocazia audierii, petenta a considerat că a fost discriminată pe criteriul de sănătate.

4.1.2. Petenta a depus la dosar concluzii scrise prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 627/30.01.2015** (fila 54 din dosar, anexă filele 55-64 în care arată că reclamatul a avut un comportament abuziv).

4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul, prin **Adresa nr. 65/06.01.2015**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 87/07.01.2015** (filele 35-38 din dosar, anexă filele 39-53) arată următoarele:

- a avut loc o activitate de consolidare a clădirii, au fost dezafectate treptat o serie de spații, ulterior fiind realizată o nouă centrală telefonică;
- prin introducerea centralei telefonice digitale nu mai era nevoie de personal calificat, astfel s-a solicitat redistribuirea petentei la un alt loc de muncă;
- pentru noile locuri de muncă propuse era nevoie de o verificare a petentei dacă este aptă din punct de vedere medical;
- în situație similară s-a aflat și o altă persoană, care a acceptat redistribuirea;
- salariații a refuzat în mod repetat să se prezinte la control medical;

- ea a depus o fișă de aptitudine obținută de la un alt spital din care rezultă că suferă de o tulburare anxioasă ușoară; anterior la examenul de medicina muncii petenta fost găsită „apt condiționat”.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că datorită unor lucrări de reabilitare a clădirii, temporar, au existat condiții improprii de muncă, care au fost rezolvate. Toate persoanele angajate pe post similar au lucrat în condiții identice de muncă. Având în vedere modernizarea infrastructurii, nu mai era nevoie de operator de telefoane, astfel că petentei i s-a propus să accepte un alt loc de muncă pentru care să fie examinată medical. Petenta a refuzat un alt loc de muncă, a refuzat să fie verificată medical de spitalul reclamat și a depus ulterior o adeverință medicală de la o altă unitate medicală. Contractul individual al petentei s-a suspendat pe motivul refuzului de a se supune controlului medical.

5.2. Colegiul director nu are competența materială de a verifica respectarea condițiilor de muncă în conformitate cu legislația muncii, nici să verifice în ce interes își desfășoară munca unii dintre angajații spitalului reclamat. Astfel că analiza Colegiului director se referă în mod exclusiv la o potențială hărțuire a petentei.

5.3. Art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”*

5.4. În consecință, trebuie analizat dacă față de petenta s-a creat sau nu un cadru intimidant, ostil pe criteriul sănătății, așa cum a indicat petenta.

5.5. Se poate observa că petiția inițială nu invocă un anumit criteriu, practic acuzațiile sunt că reclamatul nu respectă legislația muncii. Criteriul sănătății s-a precizat doar în cadrul audierilor, când s-a solicitat în mod concret stabilirea unui anume criteriu.

5.6. Petenta precizează două momente în care hărțuirea putea avea loc: prin condițiile inumane de muncă și prin solicitarea unei adeverințe medicale privind aptitudinea petentei de a lucra pe un alt post.

5.7. Condițiile considerate a fi inumane nu s-au datorat stării de sănătate a petentei, ci faptului că aceea clădire în care se află centrala telefonică a fost în reabilitare. Dacă acele condiții de muncă au fost improprii sau nu, doar Inspekția Muncii poate stabili.

5.8. Adeverința medicală nu a fost solicitată de spitalul reclamat pe motivul unei boli a petentei, ci datorită faptului că spitalul dorea să schimbe atribuțiile de serviciu ale petentei. Din nou, dacă spitalul a procedat sau nu corect, se poate stabili doar de către Inspekția Muncii, și nu de către C.N.C.D..

5.9. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director arată că faptele prezentate în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2 al **O.G. nr. 137/2000**.

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 ulterioare, cu unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Cele arătate în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2 al **O.G. nr. 137/2000**;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

VII. 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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 18.05.2015

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.

Red.: Haller István