



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 367 din 22.06.2022

Dosar nr.: 242/2021

Petiția nr.: 2496/31.03.2021

Petent:

Reclamat: Spitalul Clinic de Urgență "Sf. Ioan" București

Obiect: petentul reclamă discriminarea și hărțuirea de la locul de muncă prin încercarea modificării contractului individual de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Spitalul Clinic de Urgență "Sf. Ioan" București, loc. București, șos. Vitan – Bârzești nr. 13, sector 4

II. Citarea părților

3. Prin adresa nr. 2496/15.06.2021 transmisă petentului a fost invocată din oficiu **excepția lipsei obiectului petiției** raportat la prevederile O.G. nr. 137/2000 și s-a solicitat petentului să precizeze care este criteriul de discriminare (caracteristica personală) care stă la baza tratamentului diferențiat.

4. Plicul cu adresa 2496/15.06.2021 s-a returnat la sediul instituției și a fost retransmis petentului. Petentul nu a răspuns la adresă în termenul acordat de Consiliu.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

5. Prin petiția nr. 2496/31.03.2021 petentul precizează următoarele aspecte relevante:

- este medic primar nefrologie, conferențiar universitar la Spitalul Clinic de Urgență "Sf. Ioan" București;
- are 2 contracte de muncă cu angajatorul, partea reclamată, ambele cu timp parțial de muncă (3,5 ore fiecare contract);
- până la data de 01.02.2020 programul de lucru pentru ambele contracte de muncă cu timp parțial a fost 8-14, o gardă fiind obligatorie;
- deși contractele de muncă sunt din anul 2011, respectiv 2016, în anul 2019 angajatorul a făcut sesizare la I.T.M. pentru că nu era mulțumit cu orarul în care petentul își desfășoara activitatea, orar stabilit de către acesta. În urma controlului I.T.M. șeful de secție a hotărât conform adresei nr. 297/08.01.2019 că programul de lucru rămâne în

intervalul 8-14 sau 8-15 dacă nu efectuează nici o gardă, ca și conferențiar universitar neavând obligația de gardă;

- începând cu data de 01.02.2020, angajatorul, la propunerea șefului de secție, i-a făcut petentului 2 acte adiționale la contractele individuale de muncă, prin primul stipulându-se că programul de lucru pentru un contract individual de muncă este de între orele 15.00-18.30, iar prin celălalt act adițional stipulându-se că programul de lucru pentru cel de-al doilea contract individual de muncă este între orele 8.00-15.00. Conform acestor acte adiționale, deși în contractele individuale de muncă sunt menționate 3,5 ore / contract, în total 7 ore, petentul ar fi trebuit să muncească 10,5 ore/zi, 52,5 ore/săptămână, în afara gărzilor, ceea ce este împotriva legislației în vigoare care stipulează că numărul maxim de ore lucrate / săptămână este 48 ore;

- petentul consideră că a fost constrâns să semneze aceste acte adiționale, a scris pe actele adiționale că nu este de acord, totuși angajatorul încălcând Codul Muncii le-a pus în aplicare, astfel că din luna 01.02.2020 petentul, deși muncește 7 ore/zi, este plătit pentru 3,5 ore. Mai mult, în luna februarie 2020 petentul a avut program între orele 8-14, conform condiții de prezență, iar pentru acest motiv i-a fost tăiat din salariu câte o oră în fiecare zi, șeful de secție și conducerea spitalului considerând că nu a respectat actul adițional prin care ar fi trebuit să lucreze 7 ore. Cu toate acestea, în fișele de pontaj este trecut cu 3,5 ore/zi și plătit pentru 3,5 ore/zi, dar are obligația de a sta 7 ore. Mai mult, atunci când a sta la program în intervalul 8-14 în fișele de pontaj era trecut cu 2,5 ore/zi;

- privind aceste aspecte petentul a acționat angajatorul în judecată, câștigând în primă instanță, dosarul aflându-se în apel;

- în cadrul Spitalului Clinic de Urgență "Sf. Ioan" București sunt angajați mai mulți medici, conferențieri universitari, dar din cunoștințele petentului niciunui nu i s-a făcut act adițional la contractul individual de muncă pentru modificarea timpului de lucru de la 3,5 ore/zi la 7 ore/zi și fără modificarea salariului;

- petentul consideră că este discriminat și hărțuit la locul de muncă prin modificarea contractului individual de muncă prin acte adiționale nelegale care au fost puse în aplicare, deși petentul nu a fost de acord, cât și prin faptul că este singurul căruia i s-au operat aceste modificări în contractul individual de muncă.

Potentul depune înscrisuri la dosar.

Sușinerile părții reclamate

6. -

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

7. Secțiunea *Obiect vădit nefondat sau lipsă de obiect* din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor** prevede:

„Art. 33. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția lipsei obiectului petiției când constată că obiectul petiției este în mod vădit nefondat, raportat la domeniul de aplicare al prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

Art. 34

(1) *Excepția obiectului vădit nefondat sau lipsei obiectului petiției se pune în dezbateră 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. 35

(1) *Colegiul director soluționează excepția 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. 36. *Consiliul soluționează excepția prin hotărâre a Colegiului director.*

Art. 37. *În situația respingerii excepției prin reținerea obiectului raportat la prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, aceasta se motivează odată cu fondul în hotărârea prin care se soluționează petiția, potrivit prezentei proceduri interne.”*

8. 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”.*

9. Astfel se poate considera discriminare

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

10. 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”).*

11. Prin nediferențiere judecătorii 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 Mussel 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).*

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

13. 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).

14. Hărțuirea este definită prin art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**: „*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.*”

15. Astfel hărțuirea reprezintă un comportament

- bazat pe un criteriu
- care atinge dreptul la demnitate.

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

16. Petentul nu a precizat care ar fi criteriul pe baza căruia se consideră discriminat și hărțuit.

17. În aceste condiții se admite excepția lipsei obiectului petiției invocată din oficiu raportată la prevederilor **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, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția lipsei obiectului petiției invocată din oficiu raportată la prevederilor **O.G. nr. 137/2000** conform art. 33-37 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentului.

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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DIACONU ADRIAN – Membru

GRAMA HORIA - Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Redactată și motivată: A.S. (pct. 1-6), Haller István (7-17)

Data redactării: 23.06.2022

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 tuturor formelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.