



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 422
din data de 13.07.2022

Dosar nr.: 488/2021

Petiția nr.: 4342/08.06.2021

Petentă:

Reclamat: Spitalul Județean de Urgență Piatra Neamț

Obiect: acordarea drepturilor salariale, și anume acordarea sporului covid 19 doar în zilele în care s-au desfășurat consultații RMN cu pacienții confirmați COVID; condiții de lucru inadecvate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul și domiciliul petentei

2. Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

Spitalul Județean de Urgență Piatra Neamț – Piatra Neamț, Bd.Traian, nr.1-3, Jud.Neamț.

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 4342/29.06.2021, respectiv 4911/29.06.2021 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.(fila 45-46 la dosar).

4. Prin adresa înregistrată cu nr.6127/13.08.2021 partea reclamată Spitalul Județean de Urgență Piatra Neamț, transmite punct de vedere precum și documente justificative în susținerea notelor scrise.(fila 47-205 la dosar)

5. Prin adresa înregistrată cu nr. 6208/17.08.2021 se transmite petentei punctul de vedere transmis de partea reclamată. (fila 206 la dosar)

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 4342/08.06.2021 (fila 1-5 la dosar) petenta susține că își desfășoară activitatea în calitate de medic primar în cadrul Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț (denumit în continuare S.J.U Neamț), **în cursul anului 2018 fiind înființat punctul de lucru R.M.N. în cadrul Laboratorului de Radiologie și Imagistică Medicală. Punctul de lucru a fost înființat într-o**



încăperea anexa laboratorului, fiind lipsit de utilitati elementare (nu a existat nici macar o chiuveta, punctul de lucru nu era racordat decât la rețeaua electrica).

7. Petenta susține că Prin Decizia nr. 150 / 08.03.2019 a fost desemnată coordonator al activității desfășurate pe aparatul R.M.N din cadrul laboratorului, deși aceasta își desfășura deja activitatea în acest punct de lucru potrivit Hotărârii nr. 8 / 30.01.2019 a Comitetului Director al S.J.U Piatra Neamț, făcând în acest sens nenumărate demersuri pentru ca acest punct de lucru să fie dotat cu utilitățile elementare și, cu excepția faptului că abia în cursul anului 2020 s-a reușit montarea unei chiuvete la punctul de lucru, nici până în prezent nu s-au luat măsuri pentru ca personalul care deservește aparatul să beneficieze de un birou sau un vestiar în care să își lase bunurile personale și să se echipeze pentru efectuarea activității. Practic petenta susține că toate sesizările formulate de către aceasta au fost ignorate și s-a refuzat în mod constant soluționarea acestor probleme, în condițiile în care la data de 14.11.2020, avusese loc incendiul în secția A.T.I. COVID 19. În acest sens petenta susține că, deși este medicul care a deservește aparatul R.M.N., împreună cu asistentele acestui compartiment li s-a refuzat dreptul de a avea un loc de muncă decent, de a beneficia de condiții de muncă corespunzătoare și egale celorlalte cadre medicale din laboratorul de Radiologie și Imagistică Medicală, conduita constantă a conducerii S.J.U Neamț reprezentând o formă de discriminare evidentă în sensul consacrat de dispozițiile art. 2, punctul 4 din O.G. nr. 137 / 2000.

8. Petenta mai susține de asemenea că deși ceilalți colegi dețin atestate de competență au refuzat să lucreze la punctul de lucru fără a fi fost sancționați în vreun fel, petenta cu atât mai mult fiind desemnată prin Hotărârea nr. 29 / 22.02.2021, să presteze activitate atât la punctul de lucru R.M.N. cât și la celelalte puncte de lucru ale laboratorului de Radiologie și Imagistică Medicală, fără să existe vreo justificare pentru regimul care i s-a aplicat acesteia și celor trei asistente din cadrul punctului de lucru.

9. Petenta consideră că cea mai gravă formă de discriminare practică împotriva sa a fost în ceea ce privește **acordarea drepturilor salariale**, astfel, că, după declanșarea pandemiei, au intrat în vigoare modificările H.G. nr. 153 / 2018, fiind introduse dispozițiile punctului 9 prin intrarea în vigoare a H.G. nr. 1035 / 2020. Deși norma legală era extrem de clară și nu prevedea situații de excepție care să permită angajatorului **acordarea selectivă sau diminuarea sporului COVID**, la data de 11.02.2021 a fost adoptată Hotărârea nr. 28 / 2021 a Comitetului Director al S.J.U Neamț.

Potrivit acestei Hotărâri, **sporul nu se mai acordă personalului care lucrează la punctul de lucru R.M.N. pe motiv că acest personal ar intra în contact cu prea puțini pacienți infectați cu SARS-COV2.**

10. Petenta precizează că a făcut nenumărate sesizări și solicitări pentru acordarea sporului dar efectul a fost unul la fel de discriminatoriu. În acest sens, la data de 15.03.2021 a fost adoptată Hotărârea nr. 49 / 2021 (fila 23 la dosar) a Comitetului Director al S.J.U Neamț prin care s-a dispus (punctul 29) ca sporul de 80 % prevăzut în Anexa nr. II, capitolul II, art. 7, lit. b) din Legea Cadru nr. 153 / 2017 și H.G. nr. 153 / 2018 să fie acordat personalului R.M.N. numai pentru zilele în care efectuează investigații la pacienții confirmați COVID.

11. Petenta susține că a întreprins nenumărate demersuri administrative pentru clarificarea și remedierea acestei situații primind un singur răspuns oficial dar extrem de

evaziv (Adresa nr. 8074 / 01.04.2021 fila 15 la dosar) precum si nenumărate amenințări cu cercetări disciplinare în situația în care va continua să solicite un tratament egal cu cadrele medicale din cadrul laboratorului, care au refuzat în mod constant sa lucreze pe aparatul R.M.N. si față de care nu s-a luat niciun fel de măsură.

12. Concluzionând petenta susține că toate **aceste situații reprezintă încălcări flagrante ale dispozițiilor art. 159 alin. (3) din Codul Muncii, ale dispozițiilor O.U.G. 137 / 2000 și, ca o ultimă ironie aceste acte de discriminare au fost încriminate prin Hotărârea nr. 58 / 2021 (fila 27 la dosar) privind completarea Regulamentului intern al S.J.U Neamț.** Potrivit acestei Hotărâri, art. 12 indice 1, au fost interzise orice forme de discriminare, dar în mod cert conducerea S.J.U Neamț apreciază că discriminările produse până la intrarea în vigoare a acestei Hotărâri nu pot sau nu trebuie să fie sancționate deoarece la momentul producerii lor nu exista aceasta Hotărâre.

Susținerile părții reclamate

13. Prin adresa înregistrată cu nr. 6127/13.08.2021.(fila 47-54 la dosar), partea reclamată susține că alegațiile petentei cu privire la:

- **condițiile de lucru** nu se încadrează în conținutul noțiunii de discriminare așa cum aceasta este definită la art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. **Nu orice disfuncționalitate apărută în exploatarea unei clădiri constituie act de discriminare realizat prin modalitatea prevăzută de art. 2 alin. 4 din OG nr. 137/2000, republicată, precizând de asemenea că susținerile petentei cu privire la criticile privind condițiile de muncă din cadrul Laboratorului de Radiologie și Imagistică Medicală - RMN (punctul 1 din plângere), sunt neveridice întrucât punerea în funcțiune a aparatului de rezonanță nucleară magnetică (RMN) a avut loc numai după obținerea avizelor prevăzute de legislația în vigoare, avize acordate numai după ce spațiul destinat amplasării și funcționării acestui aparat radiologie a fost verificat sub aspectul îndeplinirii cerințelor de igienă și a circuitelor funcționale.**

14. Reclamatul susține că afirmația petentei potrivit căreia din cauza „dimensiunilor extrem de reduse ale spațiului, întregul personal care a deservit compartimentul RMN a fost expus permanent riscului de infectare cu virusul Sars-Cov-2 din cauza imposibilității creării unor circuite de intrare/ieșire din camera aparatului” este una subiectivă, specifică panicii instalate în fața unei necunoscute și a lipsei difuzării în spațiu public a unor informații pertinente, argumentate științific și provenite din surse de încredere/oficiale. Potrivit metodologiilor de testare Covid 19, elaborate de Institutul Național de Sănătate Publică București și afișate pe site-ul instituției și a Ministerului Sănătății - rubrica „Informații C.N.S.C.B.T.”, personalul medical care poartă echipament de protecție corespunzător nu se consideră a fi contact direct cu un pacient.

Echipamentul individual de protecție trebuie utilizat pe baza riscului de expunere (de exemplu, tipul de activitate) și a dinamicii de transmitere a agentului patogen (de exemplu, contact, picături sau aerosoli). Principalele reguli privind purtarea echipamentului de protecție au fost reglementate legislativ prin OMS nr. 533/2020 - punctele VII și VIII din anexa nr. 1, valabil în perioada 31.03.2020 - 06.04.2020, și prin OMS nr. 555/2020 - punctul VIII, valabil în perioada 07.04.2020 - 25.03.2021.



Prin urmare, riscul de infectare cu virusul Sars-Cov2 în cadrul sectorului RMN nu a fost mai mare decât al restului de personal din spital.

15. Referitor la criticile petentei privind decizia conducerii spitalului de a efectua activitate și pe celelalte aparate existente în Laboratorul de Radiologie și Imagistică Medicală (punctul 2 din plângere), Reclamatul susține că luarea acestei decizii nu este una intempestivă, subiectivă și abuzivă, menită să pedepsească sau să umilească un salariat. *În acest sens având în vedere* condițiile excepționale determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 și a nominalizării Spitalului Județean de Urgență Piatra Neamț pe lista spitalelor suport încă de la debutul pandemiei de SARS-Cov-2 pe teritoriul României (a se vedea nr. crt. 29 din Anexa nr. 2 la OMS nr. 533/2020, nr. crt. 29 din Anexa nr. 3 la Ordinul nr. 555/2020 și nr. crt. 30 din Anexa nr. 2 la OMS nr. 434/2021), unitatea sanitară a acordat asistență medicală doar la pacienții confirmați Covid sau suspecti Covid, fapt ce a restrâns semnificativ categoria serviciilor medicale acordate la nivelul spitalului și a investigațiilor efectuate. În aceste condiții, activitatea medicală pe aparatul RMN a scăzut simțitor începând cu luna aprilie 2020, Laboratorul de Radiologie și Imagistică Medicală lucrând „la foc continuu” solicitările venite din UPU și secții pentru efectuarea de radiografii pulmonare și examinări CT. Astfel, pe aparatul RMN, unde a fost repartizată petenta să lucreze, numărul de investigații a scăzut, astfel, în luna ianuarie 2020, au fost efectuate 96 de examinări RMN, în luna februarie 2020 - 95 de examinări RMN și în luna martie 2020- 67 de examinări RMN, în perioada aprilie 2020 - decembrie 2020, situația este următoarea:

Nr. crt.	Luna	Numărul de examinări RMN efectuate
1.	Aprilie 2020	4
2.	Mai 2020	6
3.	Iunie 2020	27
4.	Iulie 2020	32
5.	August 2020	23
6.	Septembrie 2020	33
7.	Octombrie 2020	30
8.	Noiembrie 2020	26
9.	Decembrie 2020	27

16. Reclamatul precizează că având în vedere că timpii estimativi de realizare a unui examen RMN diferă în funcție de segmentul anatomic scanat, pornind de la 30 minute (IRM extrimități - picior, mână, etc.) până la 90 minute (IRM abdomino-pelvin), se poate stabili o medie de 4 examinări RMN pe zi la un programul normal de lucru de 6 ore/zi pentru un medic radiolog; iar, într-o lună cu 20 zile lucrătoare, ar putea fi efectuate 80 exminări pe lună. Se poate constata că, în perioada aprilie 2020 - decembrie 2020, numărul de examinări RMN efectuate este mult sub media ce ar fi putut fi realizată, astfel în aceste condiții, conducerea unității sanitare a emis Hotărârea

Comitetului Director nr. 29/22.02.2021, potrivit căreia, începând cu 01 martie 2021, personalul medical repartizat a lucra pe aparatul RMN, printre care și petenta, va asigura asistență medicală atât la punctul de lucru RMN, cât și la celelalte puncte de lucru ale Laboratorului de Radiologie și Imagistică Medicală (radiologie clasică, CT)

17. Reclamatul susține că măsura aprobată prin Hotărârea Comitetului Director nr. 29/22.02.2021 și care o nemulțumește pe petentă a fost luată după analiza activității acesteia pe perioada aprilie 2020 - decembrie 2020, perioadă în care numărul scăzut de examinări RMN nu justifică prezenta permanentă a unui medic și a trei asistente medicale la aparatul RMN 6 ore/zi în vreme ce alte examinări radiologice efectuate pe alte aparate necesită interpretare, iar medicii repartizați pe acele sectoare nu reușesc să acopere în timpul programului de lucru toate solicitările venite din secțiile spitalului.

18. Reclamatul susține că referitor la susținerea petentei de acordare de către spital în **mod discriminatoriu a sporului pentru condiții deosebit de periculoase** prevăzut la lit. A, pct. 9 din Anexa nr. 2 la Regulamentul de sporuri aprobat prin HG nr. 152/2018 (punctul 3 din plângere), *menționăm* că acest punct din plângere formează și obiectul dosarului nr. 1049/103/2021, aflat pe rolul Tribunalului Neamț Secția I Civilă și de Contencios Administrativ, cu termen în data de 11 noiembrie 2021.

19. Cu privire la sporul pentru condiții deosebit de periculoase reclamatul precizează că o condiție esențială pentru acordarea acestui spor o constituie contactul direct cu pacientul diagnosticat cu COVID (cel confirmat cu COVID), nefiind inclus și pacientul suspect COVID; potrivit tezei finale de la pct. 9, lit. A din anexa 2 la HG nr. 153/2018, beneficiază de acest spor doar personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar, implicat direct în transportul, echiparea, evaluarea, diagnosticarea și tratamentul pacienților diagnosticați cu COVID-19; (de exemplu, pe luna martie 2021, au efectuat investigație RMN doi pacienți infectați cu COVID (foile de observație nr. 1930/2021 și 2037/2021). în luna aprilie 2021, au efectuat investigație RMN cinci pacienți infectați cu COVID (foile de observație nr. 2730/2021, 2803/2021, 2815/2021, 3018/2021 și 3233/2021). în luna mai 2021, au efectuat investigație RMN trei pacienți infectați cu COVID (foile de observație nr. 3776/2021, 3847/2021 și 3944/2021). Tot în acest sens reclamatul mai precizează că Prevederile art. 8 alin. 3 din Anexa la HG nr. 153/2018, potrivit cărora personalul care în cadrul programului de lucru își desfășoară activitatea fracționat la mai multe locuri de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament-cadru, cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevăzut pentru fiecare loc de muncă, în funcție de timpul efectiv prestat în aceste locuri. Evidența timpului lucrat efectiv, în ore și în zile, în diferite locuri de muncă unde se acordă spor în procente diferite, precum și certificarea efectuării acestuia se realizează de către șeful fiecărui/fiecărei compartiment/secții/laborator/structuri.

20. Concluzionând reclamatul susține că referitor la criticile privind o eventuală discriminare în acordarea sporului prevăzut la lit. A, pct. 9 din Anexa nr. 2 la Regulamentul de sporuri aprobat prin HG nr. 153/2018, acestea sunt nefondate întrucât acest spor se acordă cu respectarea condițiilor mai restrictive impuse chiar de legiuitor.

IV. Cadrul legal aplicabil

Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

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

Constituția României

21. 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

22. 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.”

V. Motivele de fapt și de drept. Principiile de analiză, pe fondul cauzei

23. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile petentei, Colegiul urmează a analiza incidența primului capăt de cerere, respectiv acordarea sporului Covid 19 doar în zilele în care s-au desfășurat consultații, RMN cu pacienții confirmați Covid, precum și cel de al doilea capăt de cerere cu privire la condițiile de lucru inadecvate.

24. **Pe cale de excepții**, Colegiul director a luat act de excepția de necompetență a Consiliului invocată de către partea reclamată cu privire la cel de al doilea capăt de cerere, respectiv condițiile de lucru inadecvate indicând ca și competență instanța de judecată, Colegiul director urmând a respinge excepția invocată și analizaarea acesteia pe fond.

25. **Față de primul capăt de cerere**, respectiv acordarea sporului Covid 19 doar în zilele în care s-au desfășurat consultații, RMN cu pacienții confirmați Covid, **Colegiul director este de opinie că acordarea unor drepturi bănești precum acordarea sporului Covid 19 doar în zilele în care s-au desfășurat consultații, RMN cu pacienții confirmați Covid, nu sunt incidente prevederilor O.G. nr 137/2000 republicată.**

26. Potrivit dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată, jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul per se, este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul),

art. 20 (procedura specială), art. 20 alin.6 (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin.7 (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin.9 (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată în temeiul Legii nr. 324/2006 (lege organică) pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție) Prin Decizia nr. 1.096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „CNCD este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ-jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art.124 privind înfăptuirea justiției și art.126 alin.(5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”.

27. Este evident că acele comportamente considerate discriminatorii și care sunt sancționabile contravențional nu pot fi echivalate sau asimilate cu procesul legislativ, în speță situațiile ce implică adoptarea, modificarea, completarea sau abrogarea unor prevederi legale de către legiuitor, Parlamentul României sau de Guvern și nici modulul de interpretare și aplicare a legii de către organele de stat. Or, relativ la obiectul petiției, este indubitabil că „fapta de discriminare” invocată de petenți este echivalentă cu o problemă de interpretare și aplicare a legii, **atribut exclusiv al instanței de judecată**.

28. Astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. Din acest punct de vedere, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga instanțelor de judecată pentru a face aprecieri în legătură cu aspectele de fond ale petiției care decurg din modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale, precum și consecințele juridice ce decurg dintr-o asemenea interpretare.

29. **Față de cel de al doilea capăt de cerere, respectiv condițiile inadecvate de lucru**, Colegiul director respinge excepția de necompetență generală a Consiliului invocată de către partea reclamată prin punctul de vedere motivat de faptul că, potrivit prevederilor legislației cu privire la discriminare, Consiliul se poate pronunța asupra aspectelor care îndeplinesc elementele constitutive ale discriminării. În acest sens, în ceea ce privesc condițiile de lucru ca fiind inadecvate în opinia petentei, Colegiul director constată că petenta nu probează faptul că a fost singura angajată care își desfășura activitatea în condiții de lucru diferit de a celorlalți salariați.

30. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească **cumulativ** mai multe 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 O.G. 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.

31. Astfel se poate considera discriminare:

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

32. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă **atinge un drept**, oricare dintre cele garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: *„Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: [...]”*, art. 2 alin. 1: [...] *„restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege [...]”*; **Protocolul 12**, art. 1 alin. 1: *„Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]”*).

33. 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”*).

34. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțelege 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).

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

36. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând *„sau oricare alt criteriu”*, însă aceste criterii, conform cazuisticii 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).

37. Prin urmare, Colegiul director constată că prin inversarea sarcinii probei de către partea reclamată, în prezenta speță nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei în sensul că aceasta nu a fost singura angajată care își desfășura activitatea în condiții improprii, prin urmare fapta nu există.

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. Referitor la neacordarea sporului Covid 19, doar în zilele în care s-au desfășurat consultații, RMN cu pacienții confirmați Covid, aspectele semnalate nu intră sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată, atribut exclusiv al instanțelor de judecată;
2. Respingerea excepției de necompetență a CNCD invocată de către partea reclamată cu privire la condițiile de lucru improprii;
3. Referitor la condițiile de lucru improprii aceste aspecte nu sunt probate potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 republicată;
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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 ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru



GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Redactat la data de: 06.09.2022

Motivele de fapt și de drept: P.C.S./F.V.

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.

