



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 548 din 21.09.2022

**Dosar nr:** 445/ 2021

**Petiția nr:** 3906/24.05.2021

**Petent:**

**Reclamat:** Spitalul Clinic de Recuperare Cluj Napoca

**Obiect:** Petentul reclamă faptul că a fost declarat respins la înscrierea la concursul pentru ocuparea unui post, deși prima dată, după verificarea dosarului, fusese declarat admis.

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

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

1.

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. Spitalul Clinic de Recuperare Cluj Napoca cu sediul în Cluj-Napoca, Str. Viilor nr. 46-50, Jud. Cluj

#### **II. Procedura de citare a părților**

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4. Prin adresa nr. 3906/08.07.2021 a fost citat petentul iar prin adresa nr. 5180/08.07.2021 a fost citată partea reclamată, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 3-4 la dosar).

5. Petentul a depus o completare la petiție însoțită de probe și și-a exprimat acordul cu privire la soluționarea în lipsă a petiției (filele 5-24 la dosar).

6. Prin adresa nr. 6270/19.0.2021 s-au comunicat părții reclamate completarea la petiție și probele depuse de petent la dosar (fila 25 la dosar).



7. Partea reclamată a depus un punct de vedere prin adresa înregistrată cu nr. 6040/11.08.2021 (filele 26-67 la dosar).

8. Prin adresa nr. 6667/07.09.2021 s-a comunicat petentului punctul de vedere depus de partea reclamată (fila 68 la dosar).

9. Prin adresa înregistrată cu nr. 6978/20.09.2021 petentul a depus concluzii scrise (filele 69-71 la dosar).

10. Procedură legal îndeplinită.

### **III. Susținerile părților conform obiectului dosarului**

#### **Susținerile petentului**

11. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare arătând următoarele:

11.1. Petentul a depus dosarul pentru ocuparea unui post de manager persoană fizică la Spitalul Clinic de Recuperare din Cluj-Napoca. După verificarea inițială a dosarului, petentul a fost declarat admis, însă la o zi distanță i s-a transmis faptul că dosarul său a fost reverificat și soluția a fost schimbată, în sensul că a fost declarat respins.

12. În fapt, petentul arată următoarele:

12.1 Acesta a precizat că a sesizat anunțul de concurs din data de 12.03.2021 pentru postul de manager la Spitalul Clinic de Recuperare Cluj Napoca și luând cunoștință despre cerințele postului respectiv și evaulând experiența sa anterioară similară, a decis să se înscrie la concursul anunțat. Petentul menționează că este rezervist cu drept de pensie militară de serviciu pentru limita de vârstă (conform Legii pensiilor militare de stat nr. 223/2015), deci vârsta mai mică decât cea standard de pensionare din sistemul public. În plus, acesta a parcurs încă o dată criteriile eliminatorii și a constatat că le îndeplinește întocmai, astfel că a pregătit toate documentele necesare pentru dosarul de înscriere exact în forma cerută și a prezentat dosarul la sediul unității în data de 13.04.2021. La depunerea dosarului, în prezența petentului, dosarul a fost verificat de către o angajată din cadrul biroului resurse umane, care a considerat că dosarul poate fi depus, la final petentul primind numărul de înregistrare al cererii de a fi admis la concurs, respectiv nr. 3573/13.04.2021.

12.2 La o zi distanță de la depunerea dosarului, pe site-ul unității se comunică faptul că dosarul petentului *“a fost reverificat și soluția a fost schimbată, în sensul că este declarat respins”*. Petentul, necunoscând motivul respingerii, a formulat în termenul legal o contestație, fără să aibă posibilitatea de a concretiza contestația sub aspectul motivației. În termenul legal, s-a afixat răspunsul la contestație, menținându-se respingerea dosarului și motivele respingerii, mai precis nerespectarea unui font pe câteva rânduri și a unei spațieri între alte câteva rânduri.

13. Petentul oferă următoarele argumente în favoarea sa:

13.1 Conform Ordinului MS nr. 1520/2016 cu privire la Metodologia/Regulament de la Anexa la ordin, condițiile eliminatorii sunt cele prevăzute la art. 1, alin. (1) pct. a) - g). La art. 3, alin. (1), pct. a) se face referire la verificarea îndeplinirii condițiilor stabilite în anunțul de concurs, iar aceste condiții nu pot fi decât cele menționate anterior sub forma enumerării de la pct. a) la pct. g). De asemenea, la art. 6 se precizează că atât membrii comisiei de concurs, cât și membrii comisiei de soluționare a contestațiilor trebuie să fie membrii ai consiliului de administrație al spitalului la care funcția de

manager este scoasă la concurs. În acest sens, petentul cere verificare dacă președinții, respectiv membrii celor două comisii îndeplinesc condițiile de membri ai consiliului de administrație, de manageri de spital titular (prin concurs) timp de minim 3 ani, sau de cadre universitare în specialitatea de management sau sănătate publică.

13.2. Petentul arată că, îndeplinind condițiile eliminatorii ale concursului, a întocmit dosarul a cărui componență este precizată la art.12 din ordin, pct a), n), dovadă fiind admiterea dosarului de către lucrătoarea de la biroul de resurse umane, care a constatat existența tuturor pieselor, în forma cerută.

13.3 Petentul consideră că niciunde pe parcursul Ordinului nr. 1520/2016 nu este inserată, nici măcar implicit, aserțiunea potrivit căreia elementele de tehnoredactare să fie eliminatorii. În plus, petentul consideră că la o funcție de asemenea anvergură este "irațional, nedrept și chiar ridicol", ca fontul și spațierea să reprezinte criterii de excludere a unui candidat.

13.4 Se arată că documentele din dosarul de concurs au fost depuse în format fizic, pe suport hârtie. În acest caz, petentului îi este neclar cum au putut verifica membrii comisiilor spațierea dintre rânduri și mărimea fontului. Această apreciere poate fi făcută doar vizual, relativ și poate induce bias-uri interpretative cu conținut medical, adică de acuitate, respectiv de grad al oboselii, a luminozității din încăpere și a altor caracteristici ambientale.

13.5 În urma primirii răspunsului la contestație, petentul a măsurat spațierea din document pe calculator, iar rezultatul a fost spațiere la 1 rând.

14. În concluzie, petentul consideră că a fost discriminat în sensul că i s-a încălcat dreptul de a participa la concurs, invocându-se argumente false/neprevăzute explicit în baza legală.

15. În punctul de vedere comunicat de petent la dosar se arată următoarele:

15.1 Petentul nu acceptă ca elementul de tehnoredactare, spațierea de un rând, să fie criteriu eliminatoriu. Acesta a respectat, tocmai pentru a demonstra și pe aceasta cale buna sa credință, de a lua act inclusiv de recomandările neobligatorii din anunțul pentru concurs. Se precizează că până și numărul de pagini nu se poate constitui în criteriu ferm, precis și eliminatoriu deoarece a fost prezentat relativ, interval între 15 și 20 de pagini.

15.2 Singura recomandare pe care petentul precizează că ar fi „încălcat-o” este cea în care a tehnoredactat un pasaj citat cu font de 10. Acesta este de părere că membrii comisiilor nu fac deosebirea dintre textul original, produs al unui concept și a unei elaborări personale și reproducerile "mot-a-mot" după alți autori. Totodată, petentul menționează că subiectul cel mai dezbătut în această tematică este cel al plagiatelor, motiv pentru care toți autorii manualelor de elaborare tehnoredactată a lucrărilor științifice insistă pe evidențierea cât mai explicită a formei citatelor și a menționării sursei. Petentul susține că autori de referință și profesori prestigioși au elaborat de-a lungul timpului adevărate manuale de elaborare a lucrărilor științifice de orice nivel (un Proiect de management poate fi elaborat ca o lucrare științifică) și consacră, pe lângă ghilimele, un font între 9 și 11, inclusiv.

16. În susținerea plângerii sale, petentul a anexat la dosar următoarele: capturi video de pe monitorul calculatorului său cu Proiectul managerial, lista membrilor comisiilor și textele acestora justificative ale respingerii petentului ca probe în dosarul curent.

17. În punctul de vedere comunicat de petent la dosar din data de 18.10.2021, se arată următoarele:

17.1 Acesta nu este de acord cu invocarea excepției de necompetență materială a CNCD. Prin petiție, petentul a sesizat CNCD într-o speță firesc încadrabilă conform OG nr. 137/2000. Tot la paragraful prin care invocă excepția de necompetență materială, partea reclamată invocă, total eronat și evident superficial, dispozițiile unui articol inexistent (art. 15) din Ordinul nr. 1520/2016, fără a preciza emitentul respectivului ordin. În realitate, Ordinul Ministerului Sănătății nr. 1520/2016 nu conține decât 6 articole, din acest punct de vedere, petentul menționând că partea reclamată nu demonstrează decât precaritatea și necredibilitatea argumentelor invocate în apărarea sa.

17.2 De asemenea, petentul corectează afirmația apărătorului („*comparativ cu ceilalți candidați*”) afirmând explicit că acesta se consideră discriminat strict prin comparație cu candidata care a ocupat funcția de manager până la concurs și a fost practic „reconfirmată în funcție” după așa zisul concurs în care, prin eliminarea petentului și în mod similar a celui de-al treilea candidat, a rămas singură într-un concurs care deja își pierduse caracterul definitiv (mai mulți candidați), devenind cel mult un examen.

17.3 Privitor la „analiza fondului cauzei”, petentul este în același dezacord, sintetizând că aspectul fontului și spațierii, alături de cel al numărului de pagini, așa cum pentru cineva de bună credință și cu o medie a performanțelor de procesare cognitivă, este evident că rămân recomandări, motiv pentru care nu figurează, evident și explicabil printre condițiile eliminatorii prevăzute imperativ la art. 1, alin. (1) din Regulamentul la Ordinul MS nr. 1520/2016, după cum, la fel de evident, nu sunt conținute nici între cele stipulate la art. 12, lit. a)-n), unde la litera k) nu obligă candidatul decât la întocmirea și prezentarea obligatorie a unui proiect de management. Acesta susține că prevederile art 15 au un înțeles neimperativ și neexcluziv.

17.4 Petentul consideră că unul din scopurile oricărui proiect este acela de a furniza într-o anumită limitare spațială cât mai multă informație; pe cale de consecință, dat fiindcă a folosit, citând strict Jurământul lui Maimonide, un font mai mic de 12, înseamnă că a îndeplinit scopul de mai sus, furnizând mai multă informație.

17.4 Petentul solicită respingerea argumentelor oferite de către partea reclamată, argumente oferite cu scopul de a eluda realitatea propriu-zisă și anume aceea că, dat fiind faptul că nu s-au găsit deficiențe reale în dosarul său de concurs pentru a fi eliminat, partea reclamată a contribuit prin eliminarea și a celuilalt candidat, la transformarea concursului în examen, pentru ca managerul aflat în funcție să rămână fără contracandidat, pentru a fi reconfirmat în funcție nu prin superioritate cognitiv-volitivă, ci prin anularea concurenței eliminând astfel orice risc de a se dovedi respectiva superioritate de către alt candidat.

18. Prin concluziile scrise comunicate de petent la dosar se arată următoarele:

18.1 Petentul menționează că argumentele părții reclamante sunt deplasate și nu au legătură cu realitatea propriu-zisă, astfel acesta dorește respingerea solicitării părții reclamate și sancționarea faptelor descrise în petiție și în punctele de vedere depuse anterior.

19. Petentul nu a mai depus la dosar alte documente în susținerea celor menționate în petiție și în punctele de vedere comunicate la dosar.

## Susținerile părții reclamate

20. În punctul de vedere comunicat la dosar, partea reclamată ridică excepția de necompetență materială a Consiliului pentru Combaterea Discriminării arătând că fapta de discriminare invocată de petent este echivalentă cu o problemă de interpretare și aplicare a legii, atribut ce revine exclusiv instanțelor de judecată. Deși petentul pretinde că a fost discriminat "în sensul că i-a fost încălcat dreptul de a participa la concurs, în competiție cu ceilalți candidați, invocând argumente false/neprevăzute explicit în baza legală a materiei în discuție", analizând definiția discriminării din OG nr. 137/2000 și aspectele indicate de petent în susținerea petiției sale ca fiind discriminatorii, reiese că situația prezentată de acesta nu se circumscrie definiției legale ci este un aspect care ține de prevederile obligatorii, respectiv dispozițiile art. 15 din Ordinul MS nr. 1520/2016 privind aprobarea Regulamentului de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de manager persoană fizică din spitalele publice din rețeaua proprie a Ministerului Sănătății.

21. Se arată că petentul s-a înscris la concursul de ocupare a funcției de manager a Spitalului clinic de recuperare Cluj-Napoca în perioada 14 - 28 aprilie 2021, împreună cu alți doi candidați. Atât în cuprinsul anunțului de concurs cât și în regulamentul de organizare și desfășurare a concursului s-a menționat faptul că proiectul de management se dezvoltă într-un volum de maximum 15-20 pagini, tehnoredactate pe calculator, cu caractere Times New Roman, mărimea 12, spațiere la un rând. Această prevedere este obligatorie, în raport cu dispozițiile art. 15 din Ordinul nr. 1520/2016 privind aprobarea Regulamentului de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de manager persoană fizică din spitalele publice din rețeaua proprie a Ministerului Sănătății, unde se stipulează următoarele:

"(1). Tema proiectului de management este la alegerea candidatului din următoarea listă de 5 teme, care va fi adaptată la problemele spitalului care organizează concursul:

- a) planificarea și organizarea serviciilor de sănătate la nivelul spitalului;
- b) siguranța și satisfacția pacientului;
- c) managementul calității serviciilor medicale;
- d) managementul resurselor umane;
- e) performanța clinică și financiară a activităților spitalului.

(2) Proiectul se realizează individual de către candidat și se dezvoltă într-un volum de maximum 15-20 pagini, tehnoredactate pe calculator, cu caractere Times New Roman, mărimea 12, spațiere la un rând".

22. Partea reclamată arată că, în urma analizării dosarelor de înscriere de către comisia de concurs, s-a constatat că reclamantul și încă un candidat nu au respectat criteriile de formă obligatorii la întocmirea proiectului de management, motiv pentru care dosarele acestora au fost respinse. În urma depunerii contestației de către petent, comisia de contestații a menținut răspunsul comisiei de concurs.

23. În plus, partea reclamată arată că, potrivit dispozițiilor OG nr. 137/2000, acele comportamente considerate discriminatorii de către petent 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 a modului de interpretare și aplicare a legii de către organele de stat. 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 și aplicare a legii. Din această perspectivă, partea reclamată solicită admiterea excepției de necompetență materială a CNCD.

24. De asemenea, partea reclamată menționează că nu doar petentului i-a fost respins dosarul de concurs, ci și al altor candidați care au participat la concursuri pentru ocuparea postului de manager, având în vedere că proiectele de management nu îndeplineau condițiile de formă obligatorii.

25. Se arată că, potrivit dispozițiilor OG nr. 137/2000 una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este legată de existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată iar în cazul petiției depuse de petent, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent, respectiv neparticiparea la concurs invocându-se că baza legală în materie nu este suficient de clară și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării CNCD, respectiv modul diferențiat în care ar fi fost tratat petentul comparativ cu ceilalți candidați.

26. În legătură cu afirmația petentului despre faptul că angajata din departamentul de resurse umane i-a verificat dosarul și a decis că are toate documentele conforme cu Regulamentul de concurs, partea reclamată menționează că pe cererea de înscriere la concurs (nr. 3573/13.04.2021) nu este aplicată rezoluția de admis, întrucât verificarea dosarului nu era atributul aceluia angajat, ci al comisiei de concurs, astfel cum prevede art. 8 lit. b) din Regulament. În plus, angajații serviciului resurse umane au obligația de a verifica strict dacă dosarul de concurs este complet, în sensul că acesta trebuie să conțină toate documentele solicitate, în conformitate cu prevederile art. 12 din Ordinul nr. 1520/2016. Așadar, doar comisia de concurs are posibilitatea de a analiza condițiile de formă ale documentelor necesare înscrierii la concurs, inclusiv a condițiilor de formă a proiectului de management, urmând ca ulterior verificării conformității documentelor să stabilească candidații admiși la concurs.

27. Referitor la componența membrilor comisiei de concurs, respectiv comisiei de soluționare a contestațiilor, se precizează că acestea au fost constituite în raport cu prevederile art. 6 din Ordinul nr. 1520/2016, potrivit cărora:

*Art. 6*

*“(1) Comisia de concurs este formată din președinte, 2 membri și un secretar, numiți de către consiliul de administrație al spitalului. Secretarul este numit din cadrul membrilor consiliului de administrație și nu are drept de vot și notare a candidaților.*

*(2) Președintele comisiei de concurs este președintele consiliului de administrație al spitalului.*

*(3) Ceilalți 2 membri cu drept de vot și notare din cadrul comisiei de concurs sunt numiți de către consiliul de administrație dintre persoane din cadrul consiliului de administrație sau din afara acestuia, având experiență de minimum 3 ani ca manager de spital sau având calitatea de cadru didactic universitar în specialitatea management sau sănătate publică și management.*

*(4) Comisia de soluționare a contestațiilor este formată din președinte, 2 membri și un secretar. Secretarul nu are drept de vot.*

(5) *Președintele comisiei de soluționare a contestațiilor este un membru al consiliului de administrație al spitalului.*

(6) *Nu pot face parte din comisia de concurs și din comisia de soluționare a contestațiilor persoanele care au soț/soție, rude sau afini până la gradul al IV-lea inclusiv în rândul candidaților sau aflate în raporturi cu caracter patrimonial cu oricare dintre candidați.”*

28. Partea reclamată arată că, în ceea ce privește comisia de concurs, în compunerea acesteia au fost președintele consiliului de administrație al spitalului, în calitate de Președinte al comisiei, iar ceilalți doi membri au fost manageri ai spitalelor publice cu o vechime mai mare de 3 ani. Din comisia de soluționare a contestațiilor au făcut parte un membru al consiliului de administrație al spitalului, ceilalți doi membri fiind manageri de spital având peste 3 ani vechime în această funcție.

29. În continuare, se arată că s-a constatat de către comisia de concurs depunerea a 3 dosare pentru concursul anunțat. De asemenea, toate dosarele conțineau documentele prevăzute în publicația de concurs însă, în urma verificării condițiilor tehnice de tehnoredactare a proiectelor de management, două dintre acestea nu au fost conforme cu exigențelor prevăzute de Regulament și s-a decis respingerea dosarelor, respect cel al petentului și a unui alt candidat.

30. De asemenea, partea reclamată arată că prin Decizia din data de 16.04.2021, Comisia de soluționare a contestațiilor a reanalizat proiectul de management al petentului și a constatat că:

*“Motivele pentru care comisia de concurs a respins dosarul sunt adevărate:*

*Nu a fost respectată mărimea caracterelor pe pagina 9 (în partea superioară a acestei pagini au fost folosite caractere de mărimea 10).*

*Nu a fost respectată spațierea la un rând în cuprinsul următoarelor pagini: pagina 4 (ultimele 5 rânduri), pagina 5 (primele 6 și ultimele 8 rânduri), pagina 6, pagina 13 (ultimele 3 rânduri) și pagina 16 la Capitolul activități I și II.”*

31. Partea reclamată consideră că în cazul în care comisia de concurs/contestații ar fi acceptat eludarea dispozițiilor legale și în consecință ar fi admis candidatura petentului în pofida faptului că acesta nu a respectat regulile impuse, ar fi creat un dezavantaj celorlalți candidați care au respectat întocmai prevederile art. 15, alin. 2 din Ordinul nr. 1520/2016.

32. Partea reclamată consideră că pentru a se găsi în situația unei fapte de discriminare, din cuprinsul celor sesizate prin petiție trebuie să reiasă două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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. Mai exact, faptul că dosarul petentului a fost respins ca urmare a neîndeplinirii condițiilor de formă solicitate prin lege, nu se circumscrie definiției discriminării.

33. În susținerea punctului de vedere, partea reclamată a anexat la dosar următoarele: anunțul de concurs din data de 12.03.2021, decizia nr. 3727/16.04.2021, proces-verbal din data de 14.04.2021, rezultatul etapei de verificare a îndeplinirii de către candidați, proiectul de management al petentului.

34. În continuarea expunerii partea reclamată arată că membrii comisiei de concurs, respectiv a comisiei de soluționare a contestațiilor, nu au rolul de a analiza

Proiectul de management prin prisma diverselor stiluri de redactare pentru a stabili care este modul corect și eficient de redactare a proiectelor, aceștia având doar rolul de a verifica dacă proiectul îndeplinește condițiile clare prevăzute de lege:

*"Proiectul se realizează individual de către candidat și se dezvoltă într-un volum de maximum 15-20 pagini, tehnoredactate pe calculator, cu caractere Times New Roman, mărimea 12, spațiere la un rând".*

35. Partea reclamată consideră astfel că, faptul că petentului i-a fost respins dosarul de concurs deoarece proiectul său de management nu îndeplinea condițiile menționate nu reprezintă un act de discriminare, ci este rezultatul aplicării în concret a normelor legale, fiind obligația comisiilor de a verifica dacă condițiile de tehnoredactare impuse de lege sunt respectate.

36. În privința capturilor video de pe monitorul calculatorului anexate de către petent la dosar, prin care se dorește dovedirea faptului că petentul a respectat condițiile de tehnoredactare, partea reclamată este de părere că acestea nu au nicio valoare probatorie, ele fiind documente analizate de către cele două comisii la momentul desfășurării concursului de manager. În plus, se poate considera că petentul avea posibilitatea de a modifica proiectul pentru a da aparența de legalitate.

37. În concluzie, partea reclamată consideră că aspectele menționate de către reclamant nu fac obiectul OG nr. 137/2000 și implicit competența de soluționare a acestora nu aparține Consiliului Național Pentru Combaterea Discriminării.

38. Partea reclamată nu a mai depus la dosar alte documente, note sau concluzii scrise în susținerea celor menționate în punctele de vedere anterioare.

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

##### **Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența**

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

##### **Principiile de analiză**

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*”.

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.

#### **În analiza excepțiilor invocate:**

39. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția invocată de partea reclamată, respectiv excepția de necompetență materială a CNCD în soluționarea petiției pe motiv că cele sesizate nu prezintă situații care să intre sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000 ci, cel mult este o problemă de interpretare și aplicare a legislației, toate motivele invocate și rezumate de petent punând în discuție modul de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale din Ordinul MS nr. 1520/2016 privind aprobarea Regulamentului de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de manager persoană fizică din spitalele publice din rețeaua proprie a Ministerului Sănătății.

40. În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(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*”, Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate în prezenta cauză.

41. În dezbaterile privind analiza excepției, analizând solicitările părților și excepția invocată, având în vedere și considerentele rezultate din cuprinsul informațiilor conținute în documentele aflate la dosar, Colegiul director urmează a respinge excepția invocată apreciind că cele sesizate pot prezenta situații care să intre sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, motivul invocat fiind discriminarea, aspect ce intră în sfera de competență a CNCD care analizează orice comportament discriminatoriu.

42. Având în vedere aceste considerente, Colegiul director urmează a analiza fondul cauzei, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta fiind sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare.

#### **Aplicarea principiilor la spetă**

43. În fapt, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la presupusa faptă de discriminare asupra petentului, petentul reclamând faptul că a fost declarat respins la înscrierea la concursul pentru ocuparea unui post de manager persoană fizică deși, după verificarea inițială a dosarului, acesta fusese declarat admis însă, după

reverificarea dosarului soluția a fost schimbată, petentul fiind declarat respins.

44. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, fapte ce pot aduce atingere demnității umane prin manifestări și atitudini ostile care pot crea un cadru intimidant, Colegiul director urmând a se pronunța asupra aspectelor sesizate de petent, respectiv asupra tratamentului aplicat acestuia în ceea ce privește analiza dosarului la înscrierea la concurs.

45. **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 analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG 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.

46. De asemenea, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, *principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.*

47. Conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *„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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.*

48. 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* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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.

49. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent 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 analoge 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

50. 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. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). 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 (de exemplu: origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

51. 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, reclamatul (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.

52. În speța de față, petentul susține că a fost discriminat de partea reclamată care, prin acțiunile și concluziile sale i-a încălcat petentului dreptul de a participa la concurs invocând argumente din regulamentul de organizare și desfășurare a concursului și considerând că dosarul de înscriere la concurs nu îndeplinește cerințele cerute, motivele respingerii fiind nerespectarea unui font pe rânduri și a unei spațieri neadekvate între rânduri, motiv pentru care petentul a fost declarant respins la concurs.

53. Cu privire la criticile aduse părții reclamate, Colegiul director reține faptul că atât în cuprinsul anunțului cât și în regulamentul de organizare și desfășurare a concursului s-a menționat faptul că proiectul de management trebuie să respecte anumite caracteristici atât în ceea ce privește dezvoltarea cât și tehnoredactarea lui (inclusiv caractere și spațiere). Această prevedere privind caracteristicile proiectului de management este prevăzută de dispozițiile art. 15 din Ordinul MS nr. 1520/2016 privind aprobarea Regulamentului de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de manager persoană fizică din spitalele publice din rețeaua proprie a Ministerului Sănătății, comisia de concurs constatând că un număr de doi candidați nu au respectat criteriile de formă obligatorii la întocmirea proiectului, motiv pentru care comisia a respins dosarele acestor candidați iar în urma contestației depuse de petent, comisia de contestații a menținut răspunsul comisiei de concurs.

54. Din ansamblul înscrisurilor depuse de petent la dosar nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de un criteriu invocat, petentului revenindu-i sarcina să își precizeze criteriul și să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări. După cum se arată și în punctele de vedere exprimate, comisia de concurs analizează condițiile de formă ale documentelor necesare înscrierii la concurs, urmând ca ulterior acestor verificări să stabilească candidații admiși la concurs. În speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între presupusul criteriu invocat de petent și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv tratamentul discriminatoriu aplicat petentului prin crearea unui cadru ofensiv.

55. Cu privire la existența vreunui drept încălcat, Colegiul director precizează faptul că respingerea dosarului de concurs al petentului a fost rezultatul aplicării în concret a prevederilor legale, comisia având obligația de a verifica conformitatea documentelor și respectarea condițiilor de impuse de lege, verificarea dosarului fiind în atribuția comisiei de concurs.

56. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc,

neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

57. Prin urmare, Colegiul director dispune că, în cazul semnalat de petent, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume existența vreunui criteriu de discriminare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin.(1), din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, astfel cum este definită de art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată (lipsă criteriu).

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### **V. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

#### **VI. 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 OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 21.09.2022 au fost:**

**BABUȘ RADU – Membru**

**BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**Motivat/redactat: AND/FL**

Data: 10.11.2022

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