



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 742 din 20.12.2022

Dosar nr.: 265/2022

Petiția nr.: 2900/20.04.2022

Petentă:

Reclamată: Direcția de Sănătate Publică Arad

Obiect: Încălcarea dreptului la muncă pe criterii de vârstă, etnie și situație familială, prin refuzul angajatorului de a-i prelungi contractul de muncă ce era încheiat pe perioadă determinată pentru 90 de zile, în vederea participării la concurs.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Direcția de Sănătate Publică Arad cu sediul în Arad, str. Mărășești 63, jud. Arad

II. Citarea părților

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

4. Părțile au fost citate pentru data de 31.05.2022.

5. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta arată că între 28.04.2020 – 11.04.2022 a fost încadrată pe perioadă determinată la DSP Arad pe funcția de asistent medical generalist, prin Ordin de Ministru, pentru cele 29 de posturi înființate în perioada stării de urgență și prelungită pe perioada stării de alertă.

Petenta susține că potrivit Legii nr. 70/28.03.2022 personalul care a lucrat în perioada pandemiei are dreptul de a participa la examen pentru a rămâne pe post cu contract nedeterminat, în acest scop beneficiind de o prelungire a contractului de muncă cu maxim 90 de zile. Deoarece această lege prevede acordul angajatorului, petenta susține că în

data de 12.04.2022 a depus la registratură solicitarea scrisă privind acordul, însă în data de 13.04.2022 a fost chemată la sediul instituției pentru înmânarea dispoziției de încetare a contractului de muncă.

7. Petenta susține că prin neprelungirea contractului de muncă pentru 90 de zile i s-a îngădit dreptul de a participa la concurs și dreptul la muncă.

8. De asemenea, petenta precizează că angajatorul a decis prelungirea contractului de muncă cu 90 de zile doar pentru anumite persoane, fără a avea un criteriu comun de evaluare, iar când a întrebat pe ce criteriu s-a făcut această prelungire, i s-a spus că nu este treaba ei.

9. Petenta consideră că este discriminată pe mai multe criterii, respectiv vârstă. În acest sens, susține că are vârsta de 54 de ani, iar persoanele cărora li s-au prelungit contractul au vârsta de până în 50 de ani. Petenta invocă și criteriul etnic, arătând că este de etnie maghiară, precum și situația familială, arătând că are un copil minor în întreținere.

10. În sprijinul susținerilor sale, prin adresa nr. 3878/31.05.2022 petenta a atașat o serie de înscrisuri printre care și adresa primită de aceasta de la ITM - Inspectoratul Teritorial de Muncă Arad nr. 97/89/12.05.2022 (fila 13 din dosar) și adresa răspuns de la Ministerul Sănătății - Direcția de Sănătate Publică Arad nr. 4892/19.04.2022 (fila 14 din dosar).

Susținerile părții reclamate

11. Reclamata solicită respingerea plângerii ca fiind neîntemeiată, gravă și nesubstanțială.

12. *Cu privire la acuzele petentei privind discriminare pe criteriul vârstei*, reclamata susține că din personalul angajat pe perioada temporară a fost prelungit contractul de muncă pentru mai multe persoane cu vârsta de până și peste 50 de ani, inclusiv dar nu limitat: A.I.F., P.V., G.M..

13. *În ceea ce privește naționalitatea*, reclamata susține că în situația în care dorea să facă o discriminare nu o angaja în 2020 și consideră irelevant acest aspect. Mai mult, reclamata arată că are DSPJ are în subordine mai multe persoane de naționalitate maghiară, exemplificând cu numele și funcția acestora, respectiv: Dir. Ex. G.G.P., As. C.D., C.I.

14. *În ceea ce privește faptul că petenta are un copil minor*, reclamata susține că întrebările personale nu au făcut parte din interviul pentru angajare și nu dorește să fie implicată în viața personală a niciunui angajat.

15. De asemenea, reclamata arată că potrivit Legii nr. 7/2022, art. 11 “{.....} Numirea în cadrul unităților aflate în subordinea Ministerului Sănătății se face prin act administrativ al conducătorului instituției sau al unității angajatoare, cu încadrarea în limita numărului maxim de posturi aprobate de către ordonatorul principal de credite prin statul de funcții, și încetează de drept în cel mult 90 de zile de la data încetării stării de alertă **sau înainte de termen, la inițiativa conducătorului instituției sau al unității angajatoare**”. Prin urmare, reclamata susține că în cazul petentei, contractul temporar de muncă nu a fost prelungit de către conducere odată cu încetarea stării de alertă, acesta încetând de drept. Reclamata mai susține că nu este un caz singular, iar motivele nefiind reglementate, au rămas la inițiativa unității angajatoare.

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

16. Constituția României:

- **Articolul 1 alin (3):** *“România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”*

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:**

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

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii**

“(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

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

- **Articolul 2 alin. 1:** *”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.”*

Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

- **Articolul 7** *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;

b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;

c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;

d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;

e) aplicarea măsurilor disciplinare;

f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.

18. Codul Muncii

- **Art. 5:**

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

- **Art. 56 alin.(1), lit.i :**

” (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;”

IV. Motivarea în fapt și drept

19. În fapt, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului National pentru Combaterea Discriminării petenta a sesizat refuzul angajatorului de a-i prelungi contractul de muncă ce era încheiat pe perioadă determinată pentru 90 de zile pe criterii de vârstă, etnie și situație familială. Astfel, Colegiul Director reține nemulțumirea petentei cu privire la refuzul prelungirii contractului individual de muncă încheiat pe perioadă determinată în temeiul Legii nr. 70/2021, actualizată și refuzul acordării posibilității petentei de a participa la un concurs pentru angajare.

20. În drept, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudentei sale, **discriminarea presupune tratamentul diferit, aplicat în situații similar ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis și care poate stabili o legătură de cauzalitate.**

21. Sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul 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 O.G. 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. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită 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 alin. 1 al Ordonanței 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 reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).** Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

22. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că: *”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”*.

23. Așadar, 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.

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

25. Colegiul Director reține că, art.2 alin. (1) nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expresis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

26. 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.

27. Analizând faptele care fac obiectul petiției, Colegiul Director constată că s-au identificat mai multe acțiuni și inacțiuni și trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să constituie discriminare.

28. Raportat la petiția nr. 2990/20.04.2022 aflată în analiză, Colegiul director are în vedere următoarele aspecte:

- petenta a fost încadrată / angajată de către partea reclamată cu contract de muncă pe perioadă determinată, respectiv perioada 27.04.2020 - 11.04.2022 în baza contractului individual de muncă nr. 309/24.04.2020; Această angajare a avut loc pe perioada stării de urgență/alertă declarată în urma pandemiei de SaR-Cov 2 prin care a trecut și România;

- conform prevederilor Legii nr.70/28.03.2022 privind reglementarea statutului personalului care, în perioada stării de alertă sau a situațiilor de risc epidemiologic și biologic, determinate de pandemia de COVID-19, a fost încadrată pe perioadă determinată, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, personalul care a lucrat în perioada pandemiei avea dreptul să se înscrie la examen pentru unul dintre posturile scoase la concurs de unitatea sanitară pentru care urma să se încheie un contract pe perioadă nedeterminată. Confort dispozițiilor art.11 din același act normativ: *"Numirea în cadrul unităților aflate în subordinea sau în coordonarea Ministerului Sănătății se face prin act administrativ al conducătorului instituției sau al unității angajatoare, cu încadrarea în limita numărului maxim de posturi aprobate de către ordonatorul principal de credite prin statul de funcții și încetează de drept în cel mult 90 zile de la data încetării stării de alertă sau înainte de termen, la inițiativa conducătorului instituției sau a unității angajatoare."*

- În data de 15.03.2022 petenta și-a luat concediu de odihnă ca urmare a epuizării sale fizice;

- În data de 12.04.2022 aceasta a depus cerere de prelungire a contractului de muncă;

- În data de 13.04.2022 petenta a fost chemată de angajator pentru a-i fi înmănată, în baza Hotărârii Comitetului director al DSP Arad din 11.04.2022, în temeiul prevederilor art. 56 alin.(1), lit.i din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, Decizia nr. 180/11.04.2022 prin care aceasta era anunțată de încetarea contractului individual de muncă pe perioada determinată pe care l-a avut;

29. În acest sens, cu privire la susținerile petentei privind discriminare pe criteriul vârstei, așa cum subliniază în petiție faptul că persoanele cărora li s-au prelungit contractul individual de muncă au sub vârsta sa, respectiv sub 50 ani, Colegiul director reține că aceasta nu a probat susținerile prin documentele depuse. Per á contrario, reclamatul a arătat că există și alte persoane (asist. med. Igienă - dna. A. I.F, dna. P.V., șofer- dl. G.M.) care au vârsta minimă de 50 de ani și cărora le-a fost prelungit contractul. (fila 8 din dosar).

30. Cu privire la criteriul naționalității invocat de petentă, Colegiul director ia act de faptul că petenta nu a făcut dovada celor susținute, iar reclamatul a arătat în punctul de vedere nr. 5869/25.08.2022 (fila 8 din dosar) că instituția nu verifică niciodată

naționalitatea unui candidat în timpul interviului de angajare, fapt pentru care are în colectivul său și persoane de naționalitate maghiară, printre care Dir. Exec. Adjuț – ec. G.G.P, assist. - dna. C.D., dr. – dna. C.I.).

31. Cu privire la criteriul situației familiale, respectiv "unic întreținător de familie cu un copil minor" invocat de petentă, Colegiul director retine faptul că petenta ar fi trebuit să aducă probe în sprijinul afirmațiilor sale, părții reclamate revenindu-i sarcina de a furniza contraprobe potrivit dispozițiilor art. 20, alin. (6) teza I din OG nr. 137/2000, republicată. Este de reținut faptul că cererea petentei nu conține informații utile acestui capăt de cerere, din analiza cărora să rezulte elementele concrete ce ar putea face dovada existenței unei discriminări.

32. Față de cele expuse și având în vedere documentele existente la dosar (susținerile petentei și ale reclamatului) dar și răspunsul primit de petentă de la I.T.M. Arad (fila 13 din dosar), Colegiul director consideră că încetarea contractului individual de muncă încheiat pe perioadă determinată al petentei s-a realizat conform prevederilor legale ale art. 56, alin. (1), lit i din Codul muncii, respectiv la data expirării termenului prevăzut în cuprinsul contractului individual de muncă, iar refuzul angajării sale nu are nicio legătură cu cele trei criterii invocate de petentă, acest aspect fiind reglementat de dispozițiile art. 11, Legea nr.70/2022, actualizată.

33. Având în vedere faptul că petenta invocă o discriminare pe criteriile de vârstă, etnie și situație familială privind refuzul prelungirii contractului individual de muncă, Colegiul director subliniază lipsa legăturii de cauzalitate între aceste criteriile invocate de petentă și faptă. Refuzul angajării petentei, Colegiul director consideră că este rezultatul aplicării unor prevederi legale în vigoare, astfel cum a fost precizat anterior.

34. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director **nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar o legătură de cauzalitate între criteriile invocate de petentă și fapta sesizată**, care să poată conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000, republicată.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, întrucât nu există legătură de cauzalitate între criterii și faptă, conform art. 2, alin.1 din **O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare**;
2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu e cazul.

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

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA - Membră

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membră

OLTEANU CĂTĂLINA – Membră

Redactată și motivată: CB/ CCS

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.