



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 541 din 18.10.2023

Dosar nr.: 745/2021

Petiția nr.: 6862/15.09.2021

Petent:

Reclamați: Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulatoriu „Doctor Nicolae Kretzulescu”(în continuare R1), Centrul Medical Județean Mehedinți(în continuare R2)

Obiect: Petentul, angajat al părții reclamate R1, sesizează o posibilă faptă de discriminare la locul de muncă ca urmare a cumulării salariului cu pensia de serviciu. Totodată, urmare a încadrării sale la Cabinetul Medical al Centrului de Rețineră și Arest Preventiv petentul primește un spor salarial pentru condiții deosebit de periculoase, pe care colegii nu îl primesc.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate

1. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulatoriu „Doctor Nicolae Kretzulescu”, cu sediul în mun. București, str. Mihai Vodă, nr. 17, sector 5, reprezentată prin Director
2. Centrul Medical Județean Mehedinți, cu sediul în mun. Drobeta-Turnu Severin, B-dul Carol I nr. 75, jud. Mehedinți

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 6862/27.09.2021, respectiv nr. 7184/27.09.2021, 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.
4. Părțile și-au exprimat în mod expres acordul pentru ca soluționarea cauzei să aibă loc în lipsă.
5. Prin adresa nr. 8949/25.11.2021, i-a fost comunicat petentului un exemplar al punctului de vedere formulat de către reclamat, înregistrat cu nr. 8121/28.10.2021. Totodată, petentul a fost informat de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.
6. Prin adresa nr. 8949/25.11.2021, i-au fost transmise părții reclamate completările



formulate de către petent, înregistrate cu nr. 7449/04.10.2021. Totodată, partea reclamată a fost informată de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Prin memoriul înregistrat cu nr. 6862/15.09.2021, petentul, angajat în baza unui contract în cadrul părții reclamate R2, care aparține de partea reclamată R1 din București, în cadrul Direcției Medicale – Ministerul de Interne, reclamă o posibilă faptă de discriminare la locul de muncă de către șeful Centrului Medical, deoarece cumulează salariul cu pensia de serviciu și, ca urmare a încadrării la Cabinetul Medical al Centrului de Reținere și Arest Preventiv (CRAP), petentul primește și un spor salarial pentru condiții de muncă deosebit de periculoase, spor pe care colegii săi nu îl primesc.

8. Petentul menționează că este angajat în baza unui contract pe o perioadă nedeterminată în urma promovării concursului organizat de partea reclamată R1 în anul 2017, după ce, în primăvara anului 2016, s-a pensionat la limita de vârstă din MAI.

9. Din spusele petentului, discriminarea constă în nerespectarea dreptului la odihnă zilnică și recreere săptămânală în aceeași măsură ca în cazul colegilor de serviciu, în sensul că, în luna septembrie 2021 i s-ar fi anulat posibilitatea de a se odihni în condiții depline alături de familie în weekend-uri.

10. În fapt, petentul susține că în afara orelor de program, precum și în zilele libere, se desfășoară serviciu de permanență planificat la domiciliu pentru CRAP-MH, serviciu ce constă în deplasarea de personal medico-sanitar de la domiciliu la Cabinetul Medical al CRAP-MH în urma solicitărilor telefonice ale IPJ-MH pentru a acorda asistență medicală persoanelor private de libertate nou introduse în arest.

11. Planificarea activității de permanență se face de șeful CMJ-MH la sfârșitul lunii pentru luna următoare când trebuie să se țină cont de: personalul aflat în CO, zilele de recuperare pentru orele prestate în afara orelor de program, concedii medicale etc. După întocmire, planificarea se comunică întregului personal în cadrul ședinței de lucru și se asuma sub semnătură de fiecare medic sau asistent medical.

12. La momentul formulării petiției, în cadrul CMJ-MH structura de personal era următoarea: doi medici personal contractual (civili), trei medici polițiști, trei asistenți medicali (unul civil și doi polițiști).

13. Conform planificărilor din luna august 2021, respectiv septembrie 2021 (anexate petiției), există personal medical care nu a fost desemnat nici în luna august și nici în luna septembrie să efectueze activități medicale în afara orelor de program, deși au același statut profesional ca petentul (ex.: PC Dr. R.R.), iar personalul medical desemnat în luna august nu se regăsește în luna septembrie, deși se aflau în serviciu (dr. R.M. și dr. M.G.).

14. Petentul susține că același lucru se întâmplă și în cazul asistenților medicali unde asistentul medical civil (S.L.), respectiv asistentul medical polițist (P.M.) nu au fost desemnați nici în luna august și nici în luna septembrie pentru activitate în afara orelor de program, în luna august fiind planificat numai asistentul medical B.A.

15. Astfel, petentul invocă prevederile OMAI nr. 4/2015¹ art. 2 prin care sunt definite persoanele care desfășoară activitate profesională în afara orelor de program: „În sensul

prezentului ordin, prin personal MAI se înțelege personalul militar, polițiști și personal civil din Ministerul Afacerilor Interne, astfel cum este definit de lege”.

16. Prin urmare, petentul apreciază că șeful CMJ desemnează discreționar personalul medico-sanitar și planifică același medic (petentul) în toate weekend-urile lunii, astfel încât petentul se simte discriminat față de colegii săi de serviciu.

17. Prin adresa nr. 9690/22.12.2021, respectiv nr. 9824/28.12.2021, petentul a formulat concluzii scrise cu privire la apărările formulate de Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulatoriu Dr. N. Kretzulescu București, solicitând respingerea apărărilor ca neîntemeiate și admiterea petiției așa cum a fost formulată.

18. Astfel, petentul face următoarele mențiuni:

- Prin persoane cu același statut profesional, petentul s-a referit la calitatea de personal contractual medical astfel cum o are colega sa, dr. R.R.;
- Cu privire la referirile legate de fișele de post ale celorlalți medici, petentul menționează că programul acestora este între 8:00 și 15:00, 5 zile pe săptămână;
- Odată cu venirea la conducerea CMJ-MH a Șef de CMJ MH P D și data fiind situația de blocaj creată prin pensionarea gestionarului, petentul, medic de profesie, s-a oferit și a acceptat să preia oficial atribuțiile de gestionar la CMJ-MH în condițiile în care aceasta e o activitate ne-medicală, de competența unui sub-ofițer/agent de poliție. Astfel, la nivelul CMDTA „Dr. Nicolae Kretzulescu” București, petentul este singura persoană medic care prin cumul voluntar îndeplinește o astfel de responsabilitate;
- În zilele de weekend are dreptul la odihnă ca orice alt coleg, inclusiv dr. R.R.;
- Referitor la afirmația părții reclamate conform căreia „*doar două persoane ar fi trebuit să asigure permanența serviciului medical la nivelul CRAP*”, petentul consideră că acest lucru trebuia menționat explicit în fișa postului;
- Planificare, din punctul de vedere al petentului, la permanența CRAP-MH a fost și este facultativă, nimeni din septembrie 2021 și până la momentul redactării prezentei nemaifiind planificat, petentul fiind singura persoană care a efectuat consultații la solicitarea IPJ-MH în lunile octombrie, noiembrie și decembrie 2021;
- Dr. R.R. nu figurează în CO nici în septembrie și nici în august 2021, ci doar cu concediu medical între 02.08.2021-06.08.2021. Totuși, nu a fost planificată în weekend-uri, deși era prezentă la serviciu. Disponibili pentru planificare erau și medicii: M.G., R.M. și șeful CMJ-MH P.D.;
- În ceea ce privește afirmația reclamatei conform căreia petentul nu a întocmit o cerere a de fi înlocuit în perioada august septembrie 2021, petentul susține că planificarea pe septembrie 2021 era deja făcută și transmisă la IPH-MH, mai ales că Șeful CMJ-MH a întocmit-o de unul singur, fără să îi consulte în ședință comună pe toți medicii și asistenții pentru punerea în acord. În acest sens, nu există proces verbal de ședință de lucru;
- Motivul pentru care petentul se consideră discriminat este faptul că beneficiază de un spor de condiții deosebit de periculoase, spor de care colegii săi nu beneficiază;
- Totodată, petentul consideră ca afirmația reclamatului prin care a susținut că atât el, cât și asistenta medicală B.A. beneficiază de spor de permanență este făcută cu rea-credință deoarece nu există un asemenea spor;
- Petentul susține că afirmația conform căreia a beneficiat de zile libere plătite acordate pentru prestarea activităților în afara orelor de program și/sau în sărbătorile libere legale este falsă și solicită în acest sens să fie depuse de către partea reclamată documentele



doveditoare;

- Petentul menționează că, de la momentul angajării și până la data de 01.07.2021, a efectuat toate consulturile medicale la solicitarea IPJ-MH în afara orelor de program și în weekend-uri și sărbători legale (mai puțin CO) nesolicitând nici măcar zile libere în recuperare și nicidecum plata acestora;
- Petentul menționează că nu cunoaște niciun acord între IPJ-MH și CMJ-MH și solicită C.N.C.D. să facă demersurile legale pentru a-i fi comunicat acest acord. Totodată, susține că nu ar fi putut să respecte presupusul acord (în realitate fictiv) din moment ce nu i-a fost adus la cunoștință;
- Conform petentului, nu există cadru legal pentru ca el să presteze activitate medicală în afara orelor de program, în weekend-uri și sărbători legale;
- Totodată, petentul solicită C.N.C.D. să solicite IPJ-MH un punct de vedere despre modul de răspuns al său la solicitările poliției cu ocazia introducerilor în arest și a modului de implicare al șefului CMJ;
- Referitor la buna-credință a părții reclamate, petentul anexează răspunsul acesteia din data de 18.11.2020 la solicitarea sa din 06.11.2020;
- Șeful CMJ nu a adus niciodată la cunoștință planificarea de permanență fiind depășit de lipsa experienței manageriale și a caracterului conflictual în relațiile cu colegii de serviciu;
- În ceea ce o privește pe colega Dr. R.R., deși era disponibilă, nu a fost desemnată niciodată;
- Petentul susține că sporul de condiții deosebit de periculoase i se acordă pentru activitatea de la program (7 ore/zi, 5 zile/săptămână) și, în plus, pentru orele efectuate suplimentar nu a solicitat și nici nu a primit sume de bani drept compensare;
- De altfel, petentul susține că nu a solicitat timp de 4 ani nici zile libere pentru recuperare, nici plata orelor suplimentare deoarece, din punctul său de vedere, nu exista o bază legală. Din data de 01.07.2021, urmare a exemplului dat de Șef P D, petentul a solicitat zile libere pentru prezentările din weekend, fapt ce poate fi probat în baza documentelor de evidență de la CMDTA București;
- Petentul consideră că serviciul de permanență reprezintă un abuz atâta timp cât nu este reglementat legal.

19. Concluzionând, petentul solicită respingerea apărărilor angajatorului ca fiind neîntemeiate și admiterea petiției astfel cum a fost formulată.

20. Petentul anexează înscrisuri: proces verbal de informare asupra anunțării telefonice a medicului în uz la CRAP-MH și fișa de triaj medical aflată în uz la toate centrele medicale ale MAI (inclusiv Mehedinți) care a fost concepută de petent în 2015 și trimisă la Direcția Medicală a MAI.

Suținerile părții reclamate

21. Partea reclamată a formulat adresa nr. 8121/28.10.2021, prin care și-a exprimat punctul de vedere referitor la petiție și a solicitat respingerea acesteia ca neîntemeiată.

22. Petentul este angajat al părții reclamate 1 din data de 01.07.2017, în baza contractului individual de muncă nr. 4691230/22.06.2017, desfășurându-și activitatea la sediul părții reclamate R2 – Cabinet Medical C.R.A.P.

23. Partea reclamată susține că în fișa postului s-a prevăzut că specificul activității

desfășurate de către petent cuprinde și atribuții de menținere a relațiilor cu alte autorități și instituții publice, respectiv:

- Colaborează cu personalul din C.R.A.P. din cadrul I.P.J. Mehedinți;
- Colaborează cu personalul din rețeaua sanitară a Administrației Naționale a Penitenciarelor și personalul din unitățile sanitare publice.

24. În aceeași fișă a postului se precizează că locul de muncă al petentului este sediul părții reclamate R2.

25. Conform reclamatei, în cadrul centrului medical și-au desfășurat activitatea în lunile august și septembrie 2021 cinci medici și trei asistenți medicali.

26. Din fișele de post ale medicilor și asistenților medicali menționați, rezultă, conform reclamatei, că petentul și asistenta medicală B.A. sunt singurii care își desfășoară activitatea în cabinetul medical C.R.A.P.

27. Astfel, având în vedere că doar două persoane ar fi trebuit să asigure permanența serviciului medical la nivelul C.R.A.P. conducerea CMJ Mehedinți și ceilalți medici (cu loc de muncă în alte cabinete medicale) au fost de acord să presteze muncă peste program pentru degrevarea programului celor doi responsabili, petentul și asistenta medicală B.A.

28. Pentru lunile august, respectiv septembrie 2021 a fost dificil de stabilit programul de permanență întrucât toți angajații au beneficiat de concedii de odihnă și de concedii medicale, iar volumul de muncă a fost mult mai mare decât în lunile anterioare din cauza creșterii numărului de infectări COVID-19.

29. În acest context și pentru asigurarea continuității în toate cabinetele medicale din cadrul CMJ Mehedinți, s-a încercat, din spusele reclamatei, repartizarea personalului cât mai echitabil, fără aglomerarea excesivă doar a unora dintre aceștia.

30. Astfel, partea reclamată susține că de fiecare dată când unul dintre angajați a avut concediul de odihnă anual planificat în luna august sau în luna septembrie 2021, Șeful CMJ Mehedinți a asigurat respectarea programării făcute anterior. Mai mult decât atât, pe lângă concediile de odihnă deja programate, șeful CMJ Mehedinți a trebuit să asigure desfășurarea activității în condiții normale de lucru, deși s-a confruntat cu apariția unor concedii medicale neprevăzute.

31. Totodată, partea reclamată susține că deși petentul a fost programat pentru serviciul de permanență, prezența sa efectivă în afara orelor de program sau în weekend-uri era necesară doar în cazul în care ar fi fost solicitat și durata vizitei medicale nu depășea în mod normal 30 de minute – o oră. Mai mult decât atât, nu a existat o cerere a petentului de a fi înlocuit în cabinet.

32. De altfel, reclamata susține că restul medicilor nu primesc sporul de 35% precum petentul deoarece nu își desfășoară activitatea în cadrul cabinetului medical CRAP.

33. Partea reclamată menționează că atât petentul, cât și asistenta medicală B.A. sunt retribuiți corespunzător condițiilor deosebit de periculoase, beneficiază de sporul de permanență și de alte sporuri, iar lucrătorii își desfășoară activitatea în schimbul de dimineață.

34. Conform părții reclamate, petentul a beneficiat de zile libere plătite acordate pentru prestarea activităților în afara orelor de program și/sau în sărbătorile libere legale.

35. Conform Șefului CMJ Mehedinți P. D., reiese că la nivelul instituției s-a făcut tot posibilul pentru ca alți medici să preia din activitatea desfășurată peste program. Însă, deși s-a ajuns la un acord cu IPJ Mehedinți ca polițiștii aflați în escortă să contacteze

medicii de permanență telefonic pentru îndrumări, iar prezența fizică a unui cadru medical să fie solicitată numai în cazuri excepționale, chiar petentul a fost cel care nu a respectat acest acord și care, la orice solicitare, s-a prezentat la cabinet, deși nu era nevoie.

36. Astfel, având în vedere posibilitățile limitate de acordare a asistenței medico-sanitare la nivelul centrului, prezența cadrelor medico-sanitare în afara orelor de program este justificată doar în mod excepțional: pentru persoanele care prezintă la încarcerare boli infecțioase sau afecțiuni traumatiche, precum și pentru supravegherea tratamentelor injectabile, iar întreaga activitate trebuie evidențiată în documentele și/sau registrele medicale.

37. Din spuse părții reclamate, planificare a fost făcută astfel încât să fie respectată efectuarea concediilor de odihnă anuale stabilite încă din anul 2020, aceasta fiind adusă la cunoștința angajaților centrului medical la începutul fiecărei luni, dar și în funcție de situațiile neprevăzute: concedii medicale, părăsiri de garnizoană, misiuni.

38. Prin urmare, reclamata susține că nu au existat decizii bazate pe discriminare la locul de muncă ci, din contră, multe dintre situațiile pe care acesta le reclamă au fost create de petent, prin prezentarea la centrul medical deși era suficientă sfătuirea telefonică a agenților de poliție, așa cum s-a stabilit de comun acord cu medicii din cadrul centrului județean și cu IPJ Mehedinți.

39. Conform Șefului CMJ P. D., s-a ajuns la această convenție tocmai din cauza personalului subdimensionat al centrului medical și pentru a evita efectuarea unui număr mare de ore peste programul normal de muncă al angajaților.

40. Totodată, partea reclamată afirmă că toți ceilalți medici din cadrul centrului medical au fost desemnați să asigure permanența în cadrul cabinetului medical C.R.A.P., inclusiv șeful centrului medical, astfel că nu se poate vorbi despre o faptă de discriminare.

41. În susținerea punctului de vedere, partea reclamată anexează următoarele înscrisuri:

- Contract individual de muncă nr. 4691230;
- Fișa de post a petentului, a colegilor medici și a asistenților medicali;
- Punctul de vedere P. D. – Șef CMJ Mehedinți în perioada 01.07.2021 – 30.09.2021;
- Pontaje D. I. și B. A. – august, septembrie 2021;
- Referate pentru dispoziția zilnică – august, septembrie 2021.

42. Prin adresa nr. **81/05.01.2022**, partea reclamată a formulat concluzii scrise.

43. Cu privire la litigiile înregistrate pe rolul instanțelor judecătorești, partea reclamată consideră că acestea nu sunt de natură a atrage sancționarea pentru discriminare în condițiile în care au fost soluționate definitiv de către puterea judecătorească. Mai mult decât atât, chiar în cauza indicată de petent, cererea acestuia a fost admisă în parte și nu i-au fost recunoscute toate pretențiile ridicate. Este cunoscut faptul că în sistemul de stat, din lipsa disponibilităților bănești, precum și a deficitului de personal, anumite drepturi sunt acordate cu întârziere fără intenția de a discrimina un angajat sau o parte a acestora.

44. Cu privire la solicitarea petentului de a beneficia de concediu de odihnă suplimentar în perioada 22-25.11.2020, reclamata susține că acesta a fost un fapt izolat, că petentul a solicitat concediu de odihnă, dar a motivat că urmează a se prezenta la un consult medical, fără a prezenta vreo dovadă în acest sens, precum și că solicitarea de concediu

de odihnă suplimentar a fost formulată în data de 06.11.2020 pentru luna în curs, deși planificarea fusese deja întocmită de către șeful centrului medical.

45. Partea reclamată a formulat adresa nr. 4588/21.06.2023, prin care a solicitat C.N.C.D. să țină cont de faptul că există un proiect de ordin comun privind asistența medicală în C.R.A.P., în afara programului normal de lucru, cu ajutorul mijloacelor telemedicinii/teleasistenței pentru transmiterea către lucrătorii CRAP a îndrumărilor privind asistența medicală necesară persoanei private de libertate.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

46. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni: „(...) (2) *România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.*”

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. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți
„(1) *Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

(2) *Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.*”

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.*

(3) *Durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore.*

(4) *La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.*

(5) *Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.*”

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

Art. 2

(3) „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.”

Principiile de analiză

47. 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*”.

48. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care 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*”.

49. 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.

50. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act / a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

51. În sfera de analiză a situațiilor asupra cărora Colegiul director se pronunță, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar 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, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ / pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

Aplicarea principiilor la speță

52. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unei posibile fapte de discriminare ca urmare a nerespectării dreptului petentului la odihnă zilnică și recreere săptămânală în aceeași măsură precum în cazul colegilor de serviciu, în sensul că, în luna septembrie 2021 i s-ar fi anulat posibilitatea de a se odihni în condiții depline alături de familie în weekend-uri.

53. Concret, Colegiul reține că petentul reclamă tratamentul diferențiat creat de angajator prin programarea desfășurării serviciului de permanență planificat la domiciliu pentru CRAP-MH în afara orelor de program, precum și în zilele libere, serviciu ce constă în deplasarea de personal medico-sanitar de la domiciliu la Cabinetul Medical al CRAP-MH, în urma solicitărilor telefonice ale IPJ-MH, pentru a acorda asistență medicală persoanelor private de libertate nou introduse în arest.

54. În drept, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, 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.

55. 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 O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

56. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza posibila discriminare și încălcare a tratamentului egal în ceea ce privește dreptul petentului la muncă și la repausul săptămânal.

57. Astfel, Colegiul reține că petentul se raportează în prezentarea presupusei fapte de discriminare, la personalul medical, inserând ideea că, în aprecierea sa, reclamatul desemnează discreționar personalul medico-sanitar și planifică același medic (petentul) în toate weekend-urile lunii astfel încât, petentul se simte discriminat față de colegii săi de serviciu.

58. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se



raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000.

59. Astfel, 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, iar între cele 2 elemente trebuie să existe o legătură de cauzalitate.

60. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

61. În ceea ce privește criteriul, Colegiul director constată că nu poate fi reținută fapta de discriminare în lipsa unui criteriu în sfera de incidență a O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

62. De asemenea, pentru a se putea constata o faptă de discriminare, trebuie identificate două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit, iar tratamentul diferențiat, întemeiat pe un anumit criteriu, 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.

63. Raportat la speța de față, din analiza obiectului petiției prin analizarea îndeplinirii elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neputând fi reținut elementul comparabilității care să circumscrie faptele prezentate prevederilor O.G. nr. 137/2000 și care să demonstreze încălcarea principiului egalității sau cel al nediscriminării.

64. Concret, conform fișelor de post anexate de către partea reclamată punctului de vedere formulat, petentul este singurul medic care poate să efectueze ore peste program în cadrul Cabinetului Medical al Centrului de Reținere și Arest Preventiv (C.R.A.P.).

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 în lipsa comparabilității.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

—



VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru



Red.: H.G. și A.D.

Data redactării: 02.11.2023

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.

