



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 389
din 09.10.2024

Dosar nr.: 654/2022

Petiția nr.: 6394/16.09.2022

Petent(ă):

Reclamat(ă): Spitalul Județean de Urgență Pitești

Obiect: petenta, având funcția de economist IA, în cadrul unității medicale, reclamă o posibilă faptă de discriminare, având în vedere că s-a adresat cu o cerere managerul spitalului, în care solicita efectuarea a 3 (trei) zile de concediu de odihnă, cerere ce i-a fost respinsă, fiindu-i impusă efectuarea a 5 (cinci) zile de concediu de odihnă, conform planificării.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Spitalul Județean de Urgență Pitești, prin reprezentant legal cu adresa de corespondență în Mun. Pitești str. Spitalului nr. 36, județul Argeș

II. Citarea părților

3. Prin adresa nr. 7112/17.10.2022, având în vedere situația de fapt, i s-a comunicat petentei, că din oficiu Colegiul director a invocat **exceptia de vădită necompetență materială a C.N.C.D.**, în conformitate cu **art. 29 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024, publicată în M.Of. Partea I nr. 120 din 12. februarie 2024**, întrucât se pun în discuție aspecte prevăzute în Codul Muncii ce pot fi analizate de Inspectoratul Teritorial de Muncă.

4. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților, sens în care s-a emis adresa nr. 6394/28.09.2022, prin care a fost citată petenta și adresa cu nr. 6743/28.09.2022, prin care a fost citată partea reclamată.

5. Procedură legal îndeplinită.



III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Prin petiția nr. 6394/16.09.2022, petenta, având funcția de economist IA, în cadrul unității medicale, reclamă o posibilă faptă de discriminare, având în vedere că s-a adresat cu o cerere managerul spitalului, în care solicita efectuarea a 3 (trei), zile de concediu de odihnă (20-22.09.2022), cerere ce i-a fost respinsă, fiindu-i impusă efectuarea a 5 (cinci), zile de concediu de odihnă, conform planificării.

7. Petenta precizează că a cerut explicații în acest sens de la managerul spitalului, dar nu a primit vreun răspuns.

8. Petenta precizează că după acest episod, i s-a făcut rău necesitând îngrijiri medicale, dar cu toate acestea a rămas la serviciu până la terminarea programului de lucru.

9. Petenta arată faptul că este diagnosticată cu neoplazie și posedă certificat de handicap, iar cele 3 (trei) zile de concediu îi erau necesare pentru a se deplasa la București pentru investigații și controale

10. Totodată, aceasta precizează că până în data de 14.09.2022, nu a beneficiat de cele 10 (zece) zile de concediu de odihnă, consecutive, așa cum este prevăzut în Codul Muncii și nici de cele 10 (zece) zile pentru handicap.

11. Petenta precizează că în cadrul unității medicale se încalcă flagrant prevederile Codului Muncii

Petentul în susținerea probatoriului depune înscrisuri la dosarul cauzei, înregistrate sub numerele 8422/21.11.2022 și 9363/29.12.2022.

Susținerile părții reclamate

12. Partea reclamată, prin punctul de vedere depus la dosarul cauzei și înregistrat sub numărul 8315/17.11.2022, solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

13. Partea reclamată, susține că, din analiza dosarelor de personal a rezultat faptul că, deși aparent similare, cele două posturi au atribuții specifice diferite și deservește un număr diferit de salariați, diferind gradul de încărcare și volumul de activitate, astfel că cerințele la angajare au fost diferite, pentru postul petentului s-au solicitat studii medii, iar pentru postul colegului s-au solicitat studii universitare.

14. Partea reclamată arată faptul că petentul nu a prezentat niciun motiv concret de discriminare, ci invocă doar o diferență de salarizare, salariul negociat de către societate cu petentul se încadrează în grila aprobată pentru această categorie de salariați în conformitate cu prevederile Anexei 6 a Contractului Colectiv de muncă.

15. Partea reclamată arată faptul că în materie de salarizare, existența unor situații analoge sau comparabile, așa cum invocă petentul în cuprinsul petiției, trebuie analizată în raport de atribuțiile de serviciu ale diferitelor categorii de personal, care sunt diferențiate atât din punctul de vedere al funcției, cât și din punctul de vedere al reglementărilor privind organizarea, cu incidență în ceea ce privește condițiile necesare pentru ocuparea unei anumite funcții, de exemplu nivelul studiilor

angajatului, conținutul concret al atribuțiilor de serviciu și complexitatea acestora, precum și volumul de muncă, așa cum este cazul în prezentul dosar.

16.Partea reclamată precizează că a respectat întru totul aceste criterii, fapt ce s-a întâmplat fără niciun dubiu și în cazul petentului.

17.Totodată, partea reclamată arată faptul că, salariul reprezintă o componentă esențială a contractului individual de muncă și acesta se negociază odată cu încheierea contractului individual de muncă și poate fi renegociat după evaluarea performanțelor profesionale ale salariatului și/sau având în vedere contribuția salariatului la rezultatele societății angajatoare, în sensul operării unei măriti, sau scăderi, după caz, însă orice modificare a clauzelor contractului individual de muncă nu poate fi făcută decât prin act adițional scris anterior producerii modificării, conform art. 17 din Codul Muncii.

18.Partea reclamată arată că discriminarea salarială apare atunci când indivizii au aceeași educație și experiență de lucru, efectuează sarcinii similare, dar sunt plătiți în mod diferit, ori în prezenta cauză nu s-a făcut dovada niciunei discriminări concrete, petentul nu a indicat și nici nu a probat vreo încălcare în sensul celor susținute la nivel teoretic, tratamentul aplicat petentului care se consideră discriminat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

19.Partea reclamată în susținerea probatoriului depune înscrisuri la dosarul cauzei.

IV. Motivele de fapt și de drept

Legislație și principii

20.Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede, la **art. 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”.*

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

21.Colegiul Director invocă din oficiu **excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării**, în temeiul prevederilor art. 29 din *Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024, publicată în M.Of. Partea I nr. 120 din 12.*

februarie 2024, neputându-se pronunța, prin hotărâre, cu privire la modalitatea de interpretare și aplicare a legii.

Astfel, la excepția invocată, reținem că, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul materiei și al răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale. Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-juridictional, cu competență limitată la a constata stările de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, stabilirea unei sancțiuni contravenționale, nu are competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională, în general, și OG 137/2000, republicată, în special.

16. Colegiul Director arată că C.N.C.D. nu analizează modul de stabilire *sui generis* a unor drepturi în favoarea unor persoane sau categorii de persoane ori categorii profesionale în mod diferit față de alte persoane ori categorii precum și nereglementarea de legiuitor a unor aspecte care țin de statutul unor persoane sau categorii de persoane.

17. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat autonomă, nu se poate pronunța cu privire la modalitatea de interpretare și aplicare a legii, atribut exclusiv al instanțelor de judecată.

18. Față de obiectul petiției, astfel cum acesta este formulat, și față de excepția de necompetență materială a Consiliului, invocată conform art. 29 din *Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024, publicată în M.Of. Partea I nr. 120 din 12. februarie 2024*, Colegiul Director reține că în cauză nu pot fi aplicabile dispozițiile O.G. 137/2000 republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nefiind competent a se pronunța asupra aspectelor pe care petentul le arată, în prezenta cauză. În acest sens, Colegiul Director admite excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

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. Admiterea excepției de necompetență materială invocată din oficiu, faptele sesizate nu intră în sfera de competență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în conformitate cu O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;

2. O copie a prezentei hotărâri se comunică 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, 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

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN– Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

CLAUDIA POPA– Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

Redactată și motivată: M.A.

Data redactării: 17.10.2024

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.