



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 68 din 21.02.2024

Dosar nr.: 970/2020

Petiția nr.: 28671/22.12.2023

Petentă: ...

Reclamați: Spitalul Orășenesc “Dr George Trifon” Năsăud

Obiect: Petenta reclamă îngrădirea demnității, acțiuni de hărțuire și victimizare la locul de muncă. Petenta a solicitat modificarea programului de lucru, iar colegile sale, medici obstetricieni – ginecologi, au formulat sesizari la conducere, susținând că aceasta se “*sustrage de la îndeplinirea obligațiilor profesionale*”, acuzând-o că întreține o situație conflictuală în cadrul secției, că refuză consultațiile în ambulatoriul de specialitate din diferite motive, refuză consultul pacienților în stare gravă, deși este de gardă, etc. Petenta mai susține că acțiunea de victimizare a început imediat după inițierea unei acțiuni în instanță, prin care solicită stabilirea unui program de lucru echitabil, la fel ca și pentru colegii săi medici pe secția obstetrică – ginecologie. Prin Hotărârea civilă nr. 125/06.05.2022, pronunțată de Curtea de Apel Cluj în dosarul nr. 1579/112/2021, hotărârea Colegiului director al C.N.C.D. nr. 506/30.06.2021 emisă în prezenta cauză a fost anulată, prin prisma soluției de admitere a excepției tardivității introducerii plângerii.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul procedural ales al petentului

.

Numele și sediul părților reclamate

1. Spitalul Orășenesc “Dr. George Trifon” Năsăud cu sediul în Năsăud, str. Tudor Vladimirescu nr.1, jud. Bistrița Năsăud

II. Procedura de citare

2. Prin adresele nr. 129/11.01.2021 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.

3. Totodată, prin citație, au fost solicitate petentei clarificări cu privire la obiectul cauzei, criteriul în baza căruia s-a săvârșit presupusa faptă de discriminare,

elemente oncrete ale faptei de hărțuire și victimizare, precum și orice probe care vin în susținerea acestor posibile fapte.

4. Procedura a fost legal și complet îndeplinită.

5. Prin adresa nr. 1677/03.03.2021 s-a comunicat petentei punctul de vedere depus de către partea reclamată.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Urmare a informării Direcției Juridice cu nr. de înregistrare 28761/22.12.2023, dosarul 970/2020 a fost supus reanalizei Colegiului director, având în vedere Hotărârea civilă nr. 125/06.05.2022 pronunțată de Curtea de Apel Cluj în dosarul nr. 1579/112/2021 prin care hotărârea Colegiului director al C.N.C.D. nr. 506/30.06.2021 a fost anulată.

7. Astfel, având în vedere faptul că hotărârea civilă nr. 125/06.05.2022 a rămas definitivă prin respingerea recursului formulat de reclamatul din prezenta cauză, prin Decizia ÎCCJ nr. 6103/2023, speța a fost repusă pe rolul C.N.C.D.

8. Dintre argumentele reținute în motivarea instanței de judecată, redăm următoarele:

“Curtea constată că, prin sesizarea formulată, reclamanta a susținut că a fost hărțuită moral la locul de muncă și victimizată. Prin chiar solicitarea introductivă a menționat că faptele s-au petrecut în perioada 2019 – 2020.

Petenta a specificat că, înainte de a trece la descrierea faptelor de hărțuire morală la locul de muncă și victimizare, ține să informeze Consiliul că pe rolul Tribunalului Bistrița – Năsăud se află dosarul nr. 1527/112/2019 prin care a solicitat obligarea pârâtului Spitalul Năsăud la emiterea unei dispoziții sau decizii prin care să aibă același program de muncă precum colegii de pe secția O.G. și în conformitate cu Ordinul Ministerului Sănătății nr. 39/2008.

Potrivit susținerilor sale explicate, după depunerea în instanță a cererii de chemare în judecată în data de 06.11.2019 a început un adevărat calvar la locul de muncă.

Astfel, nu doar din modalitatea de expunere a petiției, ci și din motivarea sa rezultă că referirile la modificarea programului de muncă și la promovarea acțiunii în instanță au avut drept scop doar fixarea contextului, care a generat producerea faptelor și actelor pe care petenta a înțeles să le reclame prin sesizarea în discuție.

În acest sens, după paragraful introductiv, reclamanta a procedat la indicarea concretă a unor pretinse fapte de discriminare din partea angajatorului, cu menționarea datelor la care au avut loc, împrejurare care permite în mod facil a se constata că aspectele sesizate se situează mult ulterior momentului schimbării programului (de care reclamanta a luat cunoștință în data de 06.06.2018), precum și după promovarea acțiunii în justiție (la data de 06.11.2019). Existența dosarului pe rolul Tribunalului Bistrița-Năsăud a fost menționată pentru a indica ceea ce în opinia petentei a constituit cauza acțiunilor de hărțuire la locul de muncă la care a fost supusă.”

9. Ulterior, instanța a prezentat o descriere succintă a faptelor de discriminare reclamate, începând cu discuția purtată de petentă cu managerul spitalului din data

de **09.12.2019** și terminând cu modalitatea de evaluare a acestora pentru anul 2019, subliniind că *“aceste fapte descrise de petentă și redate pe scurt prin sentință fac obiectul sesizării, iar nu modificarea programului de muncă ori promovarea acțiunii în instanță. Faptele de discriminare au și referință temporală specifică și se situează, toate, în interiorul termenului de un an anterior datei de sesizare a C.N.C.D., care s-a realizat la data de 27.11.2020”*.

10. Concret, instanța reține drept fapte reclamate următoarele:

“(...) petenta redă discuția cu managerul spitalului din data de 09.12.2019, în cursul căreia i s-a cerut retragerea unei sesizări scrise față de colega dr. Lupașco pentru unele disfuncționalități pe secție. Cu acea ocazie, a fost avertizată că, dacă nu își retrage sesizarea, o să fie chemată la Consiliul etic fiindcă în sesizare s-au folosit datele personale ale pacientei (nume, diagnostic), ceea ce este foarte grav.

Arată apoi petenta că în data de 10.12.2019 a fost convocată la Consiliul etic, unde membrii consiliului au culpabilizat-o, au intimidat-o și au defăimat-o. Prin sesizarea înregistrată la CNCD se indică toate neregulile procedurale, inclusiv faptul că reclamanta a așteptat o hotărâre/aviz în urma ședinței, dar nu a primit o copie a procesului verbal întocmit decât în data de 18.11.2020.

Arată apoi petenta că tensiunile sunt susținute de conducerea spitalului, care încurajează colegii să depună sesizări împotriva sa, fiind înregistrate în registrul de corespondență sesizări nelegale, false, scrise la comanda direcției. Enumeră drept exemple sesizarea nr. 113/09.01.2020, care ar reprezenta o copie a sesizării depuse de colegele sale în data de 23.05.2018 sub nr. 2611 (sesizare retrasă ulterior), precum și sesizarea depusă de dr. Lupasco nr. 8855/28.11.2019, care i s-ar fi adus la cunoștință abia în data de 09.06.2020.

*Mai susține că hărțuirea morală la locul de muncă și victimizarea au continuat prin întocmirea fișelor de evaluare în **luna septembrie 2020** pentru perioada 01.01 – 31.12.2019, prin care i-au fost scăzute notele, iar contestația administrativă depusă a fost trimisă și înregistrată în instanță fără acordul său.”*

11. Concret, petenta reclamă prin memoriul cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 7657/27.11.2020 hărțuirea morală la locul de muncă și victimizarea săvârșită în perioada 2019 – 2020 de către reclamat.

12. În fapt, petenta, medic primar la secția obstetrică – ginecologie din cadrul unității medicale reclamate, susține că este supusă unui calvar de către conducere și colegele de secție doar pentru că a solicitat un program de lucru echitabil.

13. Astfel, petenta precizează că, în data de 06.11.2019 a formulat o acțiune în fața instanței de judecată pentru obligarea angajatorului de a emite o Dispoziție / Decizie prin care aceasta să aibă același program ca și colegii săi din secție (dosarul nr. 1527/112/2019 aflat pe rolul Tribunalului Bistrița – Năsăud).

14. Petenta arată că a depus mai multe sesizări la conducerea spitalului, iar directorul a ales să răspundă la toate aceste sesizări printr-o singură adresă, încurajând astfel comportamentul celor două colege din secție să o denigreze ca profesionist, prin plângerile pe care le fac la adresa sa.

15. Petenta susține că în sesizarea depusă de colegele de secție este discreditată prin afirmații mincinoase, cum ar fi faptul că nu respectă programul de lucru, nu consultă cazurile grave când este de gardă pe motiv că medicul curant al pacientei

respective nu este în spital, întreține discuții cu personalul mediu sanitar, direcționează gravidele, în travaliu, fără indicații, la Spitalul Județean Bistrița etc.

16. Petenta mai face trimitere la o serie de tensiuni susținute de conducerea spitalului prin care s-ar încuraja depunerea de sesizări împotriva sa, cu înregistrarea în registrul de corespondență de sesizări false.

17. De asemenea, petenta precizează drept elemente ale hărțuirii și vitimizării la care este supusă evaluarea profesională pentru anul 2019.

18. De asemenea, petenta susține că a contestat evaluarea performanțelor individuale profesionale la Primăria Năsăud prin adresa nr. 271111/02.10.2020, iar instituția sesizată a transmis contestația, spre competentă soluționare, la Tribunalul Bistrița – Năsăud.

19. Petenta anexează înscrisuri la memoriul său.

20. Prin notele scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 988/09.02.2021, petenta precizează că din ianuarie 2017 până în martie 2018 a lucrat echitabil după același program cu colegii săi, fără observații din partea administrației, fără a avea sancțiuni, sesizări din partea colegilor sau pacienților.

21. Petenta adaugă că, odată cu plecarea soțului său, care era la același spital medic anestezist, la spitalul jud. Bistrița în 2017, a început calvarul:

- a fost discriminată de către managerul instituției reclamate și directorul medical, tratament motivat prin faptul că soțul petentei și-a dat demisia și a plecat după ce „și-a bătut joc de spital, spitalul primindu-ne cu brațele deschise”;
- reproșuri că activitatea sa este una nesatisfăcătoare și îngreunează activitatea celorlalți colegi în atingerea indicatorilor pe secție, faptul că nu face suficiente internări/externări și nu-și justifică salariul și, odată ce va face suficiente int/ext, o să fie trecută la program echitabil de lucru cu colegii săi, în caz contrar, să-și dea demisia;

22. În consecință, petenta apreciază că a fost discriminată față de colegii săi, prin aplicarea unui program diferențiat, în condițiile în care nu a avut nicio abatere disciplinară, fapt care a condus și la diminuarea salariului.

23. Petenta dorește să menționeze că a depus adrese către D.S.P., Colegiul Medicilor, Inspectoratul Teritorial de Muncă, răspunsurile primite fiind că nu intră în competența lor sau că trebuie să se adreseze în instanță, iar după depunerea acelor adrese, a fost convocată la consiliul Etic, la comisia de disciplină, în urma unor sesizări (la comandă) depuse de unii colegi fără a fi găsită în final culpabilă sau să fie sancționată.

24. Petenta consideră că toate aceste acțiuni abuzive repetate au adus la crearea unui cadru intimidant, ostil, stresant la locul de muncă și au determinat-o să depună acțiune în instanță în noiembrie 2019.

25. Concluzionând, petenta prezintă ca fapte de hărțuire următoarele:

- presiuni din partea managerului pentru a nu raporta unele disfuncționalități de pe secție, retragerea sesizării sale adresată directorului medical, intimidarea prin limbaj folosit de membrii consiliului Etic, împiedicarea de a își susține punctul de vedere, mod de adresare necuviincios, răutacios din partea anumitor membri ai Consiliului Etic, critici nejustificate la adresa sa, desconsiderarea sa în fața colegilor,

discreditarea abilităților profesionale față de colegi;

- răspândirea de informații false, prin fabricarea la comanda de sesizări fără să fie respectată procedura de soluționare a lor, convocări la comisia de disciplină și fără să fie găsită vinovată;
- evaluarea cu calificative scăzute a performanțelor profesionale individuale fără să existe dovezi sau motive bine întemeiate;
- refuzul primarului (ordonator principal de credite) pentru a-i soluționa contestația și redirecționarea acesteia la instanța de judecată spre soluționare.

26. Astfel, petenta apreciază că i-a fost încălcată demnitatea personală și dreptul la tratament egal față de colegii săi, încadrând faptele și ca victimizare, drept consecință după depunerea unei acțiuni în instanță.

27. Suplimentar, petenta solicită soluționarea cauzei prin amânarea ședinței de audiere în funcție de evoluția situației.

28. Urmare a consultării apărării formulată de reclamat, petenta formulează concluzii scrise, înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 2384/26.03.2021, prin care face următoarele precizări:

- Solicită respingerea excepției de tardivitate a introducerii plângerii, întrucât faptele de hărțuire și victimizare la locul de muncă sunt din perioada noiembrie 2019 – 2020.
- fapte reclamate sunt din 9/12/2019 până în 11.09.2020, urmare a momentului în care a formulat cererea de chemare în judecată (06.11.2019), dar data concretă când a avut loc prima fapta descrisă este 09.12.2019.
- contrazice afirmația că ar fi luat la cunoștință despre modificarea programului de lucru prin adresa nr. 2053/06.06.2018, deoarece acea adresă a fost primită sub semnătură, ca răspuns la adresa nr. 2053/23.04.2018 (pe care o atașează), fiindu-i dat, fără motiv, același număr de înregistrare.
- Nu a primit nicio decizie, dispoziție, pe care să o semneze, în privința modificării programului de lucru doar în cazul său (pe secție fiind 4 medici).
- Este falsă afirmația că ar fi ocupat postul vacant din cadrul Ambulatorului de specialitate. Petenta face trimitere la publicarea în Viata Medicală a postului de la cabinetul de obșteică – ginecologie din cadrul Ambulatorului integrat care, conform OM39/2008 și răspunsului MS nr. 52802 din 04.03.2019, „Medicii din cabinetele medicale care au avut corespondent în secțiile / compartimentele cu paturi au fost preluați în statutul de funcții al secțiilor / compartimentelor cu paturi ...”, fapt pentru care, la fel ca și ceilalți colegi, era pontată pe secție, nu în ambulator. În acest mod petenta susține că a lucrat în perioada 05.01.2017 – 01.05.2018, până nu a fost modificat programul de lucru la insistența și propunerea conducerii, care a condus, în consecință, la diminuarea salariului său și, nu în ultimul rând, la apariția unor conflicte pe secție, cu cele 2 colege.
- problemele dintre medicii din cadrul secției obstetrice – ginecologie au aparut după plecarea soțului său, medic anestezist, la spitalul jud. Bistrița, mai exact 01.03.2018. Din 05.01.2017 până la data de 01.03.2018 nu au existat probleme, conflicte pe secție și nu a fost înregistrată nici o sesizare din partea sa sau a colegilor.

- conducerea spitalului nu a purtat discuții de mediere și consiliere a conflictelor iscate. Prima sesizare depusă de colegile sale a fost formulată în data de 23.05.2018, cu nr. 2611, la sugestiile doamnei S.L., jurist la Direcția de Sănătate Publică în Consiliul de Administrație din 22.05.2018.
- petenta apreciază că însăși afirmația reclamatului "de la încadrare..până în acest moment, crează conflicte, neputându-și îndeplini atribuțiile profesionale" este una defăimătoare, denigratoare, care nu poate fi susținută cu probe, sesizări, plângeri, notificări din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau ale altor persoane, inclusiv al colegilor de pe secție. Dovadă că și-a îndeplinit atribuțiile profesionale corespunzător stau tocmai fișele de evaluare din 2017, 2018, 2020, când a avut calificativ maxim (5), inclusiv fișa din 2019, când nota a fost 4,65 (foarte bine).
- Consideră că este inutilă referirea la cererea nr. 5162 din 21.11.2017, deoarece nu a primit nici un răspuns de la conducere, conform protocolului de procedură, mai ales ca a depus în data de 23.04.2018 cerere de retragere a cererii formulată în 27.11.2017.
- Petenta apreciază că reclamatul se contrazice prin afirmațiile: *„reclamanta a luat la cunoștința despre modificarea programului de lucru prin adresa nr. 2053/06.06.2018.”*, *„din 11.04.2018 reclamanta lucrează în ambulator 5 ore/zi, pe secție 2 ore/zi.”*, cu afirmația ca programul de lucru stabilit „a fost solicitat prin adresa din 27.11.2017”. Prin aceste afirmații minciunoase, petenta consideră că reclamatul demonstrează cât de „certe și legale” sunt probele care stau la baza motivelor prezentate.
- Afirmația că modificarea programului a fost aprobată de către comitetul director, ca urmare a propunerii șefului de secție este falsă, întrucât nu există niciun număr de înregistrare al acestora;
- Îndeplinirea indicatorilor pe secție nu depinde numai de activitatea medicilor de pe secție, deoarece contractul cu CNAS BN este semnat și asumat de conducerea unității, neținând cont de gradul de adresabilitate, care poate fi crescut, în opinia petentei, printr-o implicare eficientă a conducerii spitalului, printr-un consult cu medicii de pe secție în vederea stabilirii unor indicatori reali, în funcție de posibilitățile existente și de nivelul Maternității (nivelul 1 este cel mai mic);
- petenta apreciază că afirmația *„medicii trebuie să îndeplinească în mod egal acești indicatori.”* este injustă, întrucât, după statisticile lunare pe secții nu există nici măcar 2 medici care să aibă indicatori egali, ca exemplu, petenta susține că nu poate avea același număr de externări ca și colegii săi, din moment ce are un program de 2 ore/zi pe secție, iar colegii 6 – 7 ore/zi.
- Nu a primit nici o sancțiune de la comisia de disciplină, consiliul etic, comisii convocate nefondat, numai cu scopul de a fi intimidată, umilită, defăimată.
- Conform OM nr. 1229/2011, art. 4 alin. 2 prevede că perioada de evaluare este cuprinsă între 1 și 31 ianuarie a anului următor, astfel că, petenta arată că spitalul a avut timp suficient până la instituirea stării de urgență pentru a finaliza aceasta procedură. Comitetul director nu a avut și nici nu are calitatea de evaluator. Petenta apreciază ca dovadă clară de hărțuire morală la locul de muncă chiar răspunsul

comitetului director la contestația depusă de aceasta (ambele anexate la petiția depusă).

29. Petenta anexează la concluziile scrise cererea formulată de aceasta către conducerea instituției reclamate, cu nr. 2053/23.04.2018.

30. Prin adresa nr. 2386/26.03.2021, petenta aduce completări la concluzii, precizând drept altă faptă de hărțurie morală la locul de muncă denigrarea imaginii sale prin inducerea în eroare a consiliului local, fiind prezentată ca adevărată o faptă mincinoasă, în scopul de a obține reprezentarea spitalului prin avocat și obținerea sumei de bani pentru plata onorariul acestuia.

31. În fapt, petenta precizează că în data de 18.02.2020, în ședința Consiliului Local Năsăud, primarul a prezentat adresa formulată de reclamat, prin care se aduce la cunoștință existența unui dosar nr. 1527/112/2019 aflat pe rolul Tribunalului Bistrița Năsăud, respectiv raportul juristului instituției reclamate în care relatează despre un conflict între soția dumnealui și petentă, fapt pentru care solicita sprijin juridic.

32. Prin aprobarea solicitării juristului și încheierea contractului de consultanță juridică cu un birou de avocatură, petenta apreciază că juristul instituției reclamate și-a încălcat îndatoririle de serviciu.

Sușinerile părții reclamate

33. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 676/29.01.2021 (883/05.02.2021), reclamatul solicită suspendarea soluționării speței până la soluționarea definitivă a dosarului nr. 1527/112/2019 aflat pe rolul Tribunalului Bistrița – Năsăud, având în vedere identitatea de obiect, solicitare la care C.N.C.D. a formulat răspuns, cu clarificarea procedurii de soluționare a cauzei în fața instituției, respectiv jurisdicția administrativ – jurisdicțională exercitată de către C.N.C.D. separat și independent față de jurisdicția instanței de judecată.

34. Prin punctul de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 1285/17.02.2021, reclamatul invocă excepția tardivității introducerii plângerii, conform art. 20 din O.G. nr. 137/2000, republicată, arătând faptul că petenta a luat la cunoștință despre modificarea programului de lucru prin adresa nr. 2053/06.06.2018, pe care a și semnat-o ca fiind de acord.

35. Mai mult, reclamatul face precizarea că, chiar din cuprinsul sesizării reiese faptul că *“după depunerea acțiunii în instanța de judecată, respectiv 06.11.2019, a început un adevărat calvar ...,”* iar petiția la C.N.C.D. a fost depusă la data de 27.11.2020, termenul de 1 an împlinindu-se la data de 06.11.2020.

8. Pe fond, reclamatul susține că, atât petenta cât și colegile sale, și-au făcut plângeri reciproc, iar faptul că nu a răspuns la sesizările petentei în timpul solicitat de aceasta nu înseamnă că a hărțuit-o ori victimizat-o, ci, conform procedurii, trebuia să ceară punctul de vedere și celeilalte părți implicate.

36. Reclamatul susține că a procedat la fel și în cazul colegelor petentei, care au reclamat-o pe aceasta.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

38. O.G. nr. 137/2000 definește discriminarea directă prin art. 2 alin. 1, care prevede: „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”.

39. Astfel se poate considera discriminare

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

40. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

41. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (**Van der Musselle împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

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

43. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

44. Privind dreptul, Colegiul director se poate raporta la orice drept prevăzut de **O.G. nr. 137/2000**, de legislația națională respectiv de tratatele internaționale ratificate de România. CEDO, în cauza **Sejdić și Finci împotriva Bosniei și Herțegovinei**, 22 decembrie 2009, §53, arată că **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului** acoperă patru cazuri, în particular când o persoană este discriminată

„i. în a se bucura de orice drept asigurat în mod specific unei persoane conform legislației naționale;

ii. în a se bucura de un drept care se poate deduce din obligația clară a unei autorități publice în temeiul legislației naționale;

iii. de către o autoritate publică în exercitarea puterii discreționare (spre exemplu acordarea unor subvenții);

iv. prin orice alt act sau omisiune de către o autoritate publică (spre exemplu comportamentul autorităților de impunere a respectării legii când controlează o rebeliune).”

45. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 5, prevede: *„Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”*

46. Victimizarea este definită prin art. 2 alin. 7 din **O.G. nr. 137/2000**: *„Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”*

47. Art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„(1) Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”*

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

48. Colegiul director constată următoarele:

- **Dosarul nr. 1527/112/2019** a fost soluționat prin **Hotărârea nr. 229/2021** (rămasă definitivă prin **Hotărârea Curții de Apel Cluj nr. 1631/2021**), prin care s-a admis cererea de chemare în judecată formulată de reclamanta AI în contradictoriu cu pârâtul SO „Dr. G.T.”, obligând pârâtul să stabilească programul de lucru al reclamantei astfel încât numărul de ore lucrate de reclamantă în cadrul cabinetului din ambulatoriul de specialitate și numărul de ore lucrate de reclamantă în secția obstetrică-ginecologie a SO „Dr. G.T.” să fie egal cu cel lucrat de ceilalți medici încadrați în secția Obstetrică-ginecologie a SO „Dr. G.T.” și să achite reclamantei diferența dintre drepturile salariale încasate de reclamantă și drepturile salariale pe care reclamanta le-ar fi obținut dacă ar fi avut un program de lucru similar cu cel al colegilor săi, calculată începând cu data de 06.11.2019;

- după ce a invocat în fața instanței de judecată o problemă de discriminare (hărțuire) la locul de muncă, colegele de secție au depus împotriva petentei sesizări prin care s-a încercat discreditarea ei, reclamatul neluând măsuri împotriva acestor colege;

- evaluarea profesională pentru anul 2019 a petentei a fost.

- faptele au fost continue, s-au petrecut inclusiv în perioada 2019 – 2020, în consecință instanța de judecată a anulat prin **Hotărârea civilă nr. 125/06.05.2022** pronunțată de Curtea de Apel Cluj în **Dosarul nr. 1579/112/2021** constatarea

tardivității introducerii petiției prin **Hotărârea Colegiului director al C.N.C.D. nr. 506/30.06.2021.**

49. Faptele reclamate petrecute în urma depunerii cererii de chemare în judecată de către petentă (cum ar fi depunerea unor sesizări prin care petenta a fost discreditată, nesanctionate de partea reclamată) reprezintă victimizare, întrucât reprezintă un tratament advers, venit ca reacție la o acțiune în justiție în care au fost invocate fapte de discriminare (hărțuire).

50. Colegiul director aplică amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei având în vedere următoarele aspecte:

- victimizarea este o formă gravă de discriminare, reprezentând o răzbunare împotriva persoanelor care utilizează dreptul de acces la justiție;
- reclamatul nu a mai fost sancționat anterior.

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 de hărțuire reclamate au fost analizate de Tribunalul Bistrița Năsăud prin **Hotărârea nr. 229/2021** (rămasă definitivă prin **Hotărârea Curții de Apel Cluj nr. 1631/2021**);

2. Faptele reclamate petrecute în urma depunerii cererii de chemare în judecată de către petentă reprezintă victimizare conform art. 2 alin. 7 din **O.G. nr. 137/2000**;

3. Aplică amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei părții reclamate Spitalul Orășenesc “Dr. George Trifon” Năsăud cu sediul în Năsăud, str. Tudor Vladimirescu nr.1, jud. Bistrița Năsăud conform art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

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

V. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Administrația Județeană a Finanțelor Publice Bistrița-Năsăud, dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar CNCD va lua măsurile legale necesare.

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

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Data redactării: 23.07.2024
Redactată și motivată: C.I./H.I.

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.