



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 95 din 12.03.2025

Dosar nr.: 27/2023

Petiția nr.: 484/19.01.2023

Petent(ă):

**Reclamat(ă): Spitalul Clinic de Obstetrică Ginecologie "Dr. Ioan Aurel Sbârcea"
Brașov**

Obiect: petenta, în calitate de angajată a părții reclamate, sesizează posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. **Spitalul Clinic de Obstetrică Ginecologie "Dr. Ioan Aurel Sbârcea"**

Brașov, prin reprezentant legal, cu sediul în mun. Brașov, str. George Barițiu, nr. 36, jud. Brașov.

II. Citarea părților

3. 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-au emis citațiile nr. 1883/07.03.2023, prin care au fost citați petenta, respectiv partea reclamată, pentru data de 30.03.2023, orele 12:00, dată la care petenta s-a prezentat la sediul C.N.C.D. pentru ședința de audieri, însă partea reclamată nu a fost prezentă, procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

4. Prin petiția nr. **484/19.01.2023**, petenta, în calitate de angajată a părții reclamate, sesizează posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de către personalul cu funcție de conducere al unității.

5. Petenta arată faptul că este angajata părții reclamate cu contract individual de muncă, iar începând cu data de 15.07.2011, ocupă funcția de conducere „*asistent principal cu studii superioare-șef*”. După ocuparea postului prin concurs, a urmat un întreg șir de obstrucții din partea conducerii unității în activitatea profesională, prin



diverse metode și mijloace, culminând cu măsurile abuzive începute la data 14.03.2022, pe motiv că, nu era „*integrată*” în categoria persoanelor agregate de către conducere, scopul urmărit fiind acela de îndepărtare a sa din funcție.

6. Precizează că prin Dispoziția nr 47/14.03.2022, i-a fost modificată temporar funcția pe care o ocupa, fiind trecută pe funcție de execuție, respectiv „*asistent principal medical pr. S*” la Secția nou înființată, Obstetrică Ginecologie, pe toată durata comasării Secțiilor.

7. Subliniază că motivul schimbării temporare a funcției sale nu a fost unul obiectiv și pe deplin justificat din punct de vedere legal, pentru că anterior, respectiv la 01.03.2022, avându-se în vedere începerea lucrărilor de reabilitare la Clădirea cu 7 etaje și comasarea secțiilor OG I , Cl. OG II și Cl .OG IV, conform Avizului sanitar de funcționare cu caracter temporar, la inițiativa conducerii Spitalului și fără acordul său, a fost încheiat Actul adițional nr 15/01.03.2022 la contractul său de muncă, prin care i-a fost modificat locul de muncă din Cl.OG IV, în Secția Obstetrică Ginecologie rezultată din comasarea secțiilor OG I , Cl. OG II, Cl. OG IV , fiindu-i păstrată funcția de asistent principal cu studii superioare- șef, dobândită anterior prin concurs.

8. Arată că refuzul său de a semna Actul adițional nr 16/14.03.2022 la Contractul individual de muncă, emis ca urmare a Dispoziției nr. 47/14.03.2022 și declanșarea conflictului individual de muncă, urmare formulării unei contestații împotriva respectivei dispoziții la Tribunalul Brașov- Secția Litigii de Muncă, au generat intensificarea activității discriminatorii declanșată împotriva sa.

9. Petenta arată că după emiterea dispoziției nr 47/14.03.2022, până la rezolvarea litigiului în instanță, a solicitat recuperarea numărului mare de ore suplimentare aferente perioadei anilor 2020-2021, cât și eliberarea în copie a dosarului personal, însă angajatorul, în mod discriminator, i-a comunicat acordul său cu privire la cele solicitate, condiționat abuziv, de semnarea actului adițional și a procesului verbal de predare-primire a inventarului către persoana nou numită pe funcția deținută de ea, aspecte pe care le-a sesizat ITM Brașov.

10. Petenta arată că înainte de primul termen de judecată, prin cu Dispoziția nr. 277/11.10.2022, partea reclamată a revocat Dispoziția nr 47/14.03.2022, însă activitatea discriminatorie și ostilă, după momentul revocării dispoziției contestate în instanță a continuat, fiind supusă unui tratament advers din partea instituției ca reacție la plângerile în justiție și la ITM Brașov, materializat în concret prin excluderea sa din grupul de lucru, fiind izolată și marginalizată. Precizează că personalul colaborator în activitatea sa și cel din subordinea sa, „*a fost instruit*” în a nu coopera în niciun mod cu ea, fiind exclusă în mod efectiv din grupul de lucru, deși la nivelul secției a fost creat un grup de lucru și de comunicare prin Whatsapp și nici nu i s-a permis să reintre în acest grup.

11. Precizează că angajatorul, fără a ține cont de efectele generate de Dispoziția nr 277/11.10.2022, în ceea ce privește repunerea în situația anterioară sub toate aspectele, a inclus-o în graficul de serviciu pentru zilele de 14-15 octombrie 2022, pe activitate de execuție. Astfel, s-a prezentat la locul de muncă în zilele de 17 și 18 octombrie 2022 (deși graficul de lucru nu a fost modificat pentru a se adapta conținutul acestuia cu efectele acestei dispoziții), cu intenția de a-și îndeplini obligațiile

profesionale, anterioare datei de 15.03.2022, însă angajatorul, în materializarea aceluiași manifestări discriminatorii, a declanșat procedura cercetării disciplinare împotriva sa, considerând că prezența sa la locul de muncă în acele zile constituie abatere disciplinară.

12. Petenta mai sesizează faptul că după revenirea în funcție, ca urmare a revocării Dispoziției nr. 47/14.03.2022, tot personalul din subordinea sa, respectiv 12 persoane, au formulat cereri de concediu de odihnă/recuperare ore suplimentare lucrate, începând cu data de 02.11.2022, toate fiind aprobate de conducere, punând-o în imposibilitatea de a asigura continuitatea muncii în Secție, precizând că toate cererile acestora au fost înregistrate în ziua de 02.11.2022, toate purtau viza conducerii, care a rămas în pasivitate cu privire efectele acestora, respectiv imposibilitatea asigurării continuității activității Secției și implicit în ceea ce privește boicotarea atribuțiilor sale. Referitor la această situație, mai arată că în ziua de 03.11.2022, aceleași angajate și-au reconsiderat, din inițiativă proprie, poziția și au retractat solicitările de liber sau concediu.

13. Mai arată că i s-a refuzat preluarea gestiunii și a tuturor materialelor necesare organizării activității conform atribuțiilor de serviciu, deși a făcut solicitări reperate în scris, față de obligațiile pe care le are conform fișei postului.

14. Arată că în zilele de 17 și 18 octombrie 2022, i s-a impus prin agresivitate în limbaj să părăsească locul de muncă și a fost împiedicată să își exercite obligațiile aferente funcției, tot ca urmare a îndemnului conducerii către personalul din subordine în scopul uzurpării funcției sale.

15. De asemenea, în perioada prealabilă datei de 28.11.2022, stabilită pentru îndeplinirea procedurii cercetării disciplinare, s-a elaborat o nouă fișă a postului, diferită de cea anterioară, cu atribuții suplimentare inadecvate, deși aceasta prevedea atribuții care acopereau intervalul orar de lucru 7.00-15.00 de 8 ore, situație care, în opinia sa, se înscrie în categoria actelor discriminatorii întreprinse de angajator, în condițiile în care obligațiile postului deja existente, acopereau întregul interval de timp și chiar îl depășeau, dovadă fiind numărul considerabil de ore de muncă suplimentare, ce a determinat recuperarea timpului de odihnă în perioada 16.03.2022-14.10.2022, însă angajatorul nu a manifestat aceeași rigurozitate în stabilirea obligațiilor serviciu, pentru persoana care a îndeplinit nelegal funcția de asistent principal, în perioada 15.03.2022-noiembrie 2022, acesteia nefiindu-i stabilite în mod concret atribuțiile de serviciu, motiv pentru care au fost generate disfuncții în activitatea Secției.

16. Petenta invocă și o serie de aspecte de natură a-i fi afectat demnitatea, materializate în modul în care a decurs cercetarea disciplinară prealabilă din data de 28.11.2022, respectiv a fost interpelată într-un mod inadecvat, lipsit de politețea impusă de raporturile de muncă, de către unele din persoanele care alcătuiau Comisia de cercetare disciplinară prealabilă, în special reprezentanta Oficiului Juridic, care s-a antepunat în ceea ce privește confirmarea săvârșirii abaterilor disciplinare, constând în nerespectarea programului de serviciu prin prezența sa nejustificată la serviciu în zilele de 17 și 18 octombrie 2022. Consideră că această luare de poziție, este consecința imixtiunii conducerii în procedura cercetării prealabile, ignorând faptul

că tocmai reprezentantei Oficiului Juridic îi revenea obligația implicării în procedura corelării graficului de serviciu pentru luna octombrie 2022, cu atribuțiile postului său.

17. Petenta arată că în urma cercetării disciplinare prealabile, comisia constituită a decis că nu trebuie să fie sancționată, abaterile disciplinare constând în nerespectarea programului de lucru nefiind confirmate.

18. Precizează faptul că activitatea discriminatorie desfășurată de partea reclamată, a fost de natură să o afecteze din punct de vedere emoțional, fapt rezultat din cuprinsul evaluării psihologice, anexată petiției.

19. Petenta depune înscrisuri la dosarul cauzei, drept probatoriu.

20. Petenta depune la dosarul cauzei concluzii scrise, document înregistrat sub nr. 3234/02.05.2023, prin care solicită respingerea excepției de necompetență materială a C.N.C.D., invocată de partea reclamată, considerând că aspectele sesizate în cuprinsul petiției intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000.

Susținerile părții reclamate

21. Partea reclamată depune la dosarul cauzei note scrise, document înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 2498/30.03.2023.

22. Partea reclamată **invocă excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în raport cu obiectul petiției**, considerând că nemulțumirile petentei vizează în fapt raporturile de muncă, invocă o pretinsă hărțuire la locul de muncă, modul de aplicare a ROI, ROF, atribuțiile petentei potrivit fișei postului, C.N.C.D. ne putându-se substitui/subroga justiției.

23. Partea reclamată arată că în petiția ce face obiectul prezentului dosar, petenta nu arată criteriul în baza căruia pretinde că a fost discriminată, criteriul de discriminare nu rezultă nici măcar indirect și, de asemenea, nu indică nici în raport cu ce persoane a fost discriminată. Împrejurarea că mai multe asistente au cerut acordarea concediului legal, nu poate fi considerată o situație de discriminare.

24. Față de împrejurarea invocată de petentă, că după momentul revocării dispoziției contestate cu nr.47/14.03.2022, a fost supusă unei activități ostile și discriminatorii, fiind exclusă din grupul de comunicare prin Whatsapp, partea reclamată arată că aceasta apare ca o stare de fapt față de o colegă, angajatorul nu a implementat la nivelul unității ca și modalitate de comunicare un grup de Whatsapp, modalitatea de comunicare oficială în cadrul spitalului fiind în format letric și pe e-mail.

25. Partea reclamată subliniază faptul că starea de fapt prezentată de către petentă, nu corespunde realității.

26. Arată că în cadrul unității spitalicești s-a demarat un proiect de reabilitare derulat în perioada ianuarie 2022-iunie 2023, la corpul de clădire cu 7 etaje, fiind afectată activitatea a patru secții, fapt pentru care Secțiile de OG, respectiv OG I, OG II, OG IV, au fost comasate într-o secție cu caracter temporar, înființată în vederea asigurării activității medicale, secția OG având un singur medic șef secție și o singură asistentă șef secție, situație inedită pentru spital.

27. Menționează că anterior acestor demersuri, spitalul s-a adresat mai multor instituții ale statului în vederea obținerii unui punct de vedere cu privire la modalitatea de gestionare temporară a funcțiilor de conducere din cadrul secțiilor comasate, iar I.T.M.

Braşov a răspuns ”în ceea ce priveşte contractele de muncă pentru funcţia de asistent-şef secţie nu există teme legal de suspendare de drept, însă acestea se pot modifica prin act adiţional cu acordul salariaţilor, iar în cazul în care aceştia nu sunt de acord cu modificarea contractului, angajatorul are posibilitatea concedierii în conformitate cu prevederile art.65 din Codul muncii”.

28. Partea reclamată arată că comasarea secţiilor spitalului, a impus o reorganizare care să producă efecte asupra derulării contractelor de muncă, iar la data de 01.03.2022, cele trei angajate care ocupau funcţia de asistent şef secţie la secţiile Obstetrică Ginecologie I, Obstetrică Ginecologie II, respectiv Obstetrică Ginecologie IV, au semnat acte adiţionale la contractul individual de muncă, potrivit cărora acestea urmau să ocupe funcţia de asistent şef secţie la secţia rezultată prin comasare şi se intenţiona ca cele 3 asistente să desfăşoare activitatea în mod alternativ, fiecare dintre acestea având acumulate un număr important de ore suplimentare, fiind o perioadă oportună pentru a se proceda la recuperarea orelor suplimentare lucrate. Ulterior, fiind analizată riguros situaţia rezultată ca efect al comasării secţiilor, s-a concluzionat că în perioada în care urma să se lucreze în această structură restrânsă, nu se putea justifica menţinerea a trei posturi de asistent şef secţie pe un singur post din organigramă, ce urma să fie aprobată de către Consiliul Judeţean Braşov, iar desemnarea oricăreia dintre persoanele care ocupau anterior funcţia de asistent şef în cadrul secţiilor ce au fost suspuse comasării, ca asistent şef al secţiei rezultate prin comasare, ar fi fost generatoare de tensiuni. Astfel, pentru a evita o asemenea situaţie, în condiţiile în care s-a constatat şi necesitatea reconfigurării secţiei rezultate prin comasare, a considerat oportună desemnarea în funcţia de asistent şef al secţiei rezultate prin comasare, a unei asistente care anterior şi-a desfăşurat activitatea într-o altă secţie, pentru a nu isca tensiuni între ele (de gen preferenţial), doar pe perioada desfăşurării lucrărilor de reabilitare, în acest sens fiind încheiat cu aceasta un act adiţional la contractul său individual de muncă.

29. Precizează că având în vedere situaţia inedită a comasării temporare a secţiilor, angajatele care ocupau funcţia de asistent şef secţie la secţiile Obstetrică Ginecologie I, respectiv Obstetrică Ginecologie II, au fost de acord să încheie acte adiţionale la contractul lor individual de muncă prin care au trecut temporar în funcţii de *asistent medical pr.S*, însă petenta a refuzat să semneze un asemenea act adiţional, iar conducerea spitalului a emis dispoziţia nr. 47/14.03.2022.

30. Astfel, în condiţiile în care petenta a chemat în judecată spitalul, cerând desfiinţarea acestei dispoziţii, văzând prevederile art. 41 (1) din Codul Muncii, în condiţiile în care după momentul emiterii Dispoziţiei nr. 47/14.03.2022, drepturile salariale au fost achitate petentei la nivelul încadrării anterioare, întrucât au fost compensate orele libere aferente muncii suplimentare prestate anterior de aceasta, s-a decis revocarea Dispoziţiei nr. 47/14.03.2022.

31. Partea reclamată menţionează că în realitate petentei i s-a propus, la fel cum s-a propus şi celorlalte angajate care ocupau funcţia de asistent şef secţie la secţiile comasate, să-şi exprime acordul pentru modificarea temporară a termenilor în care a fost încheiat contractul individual de muncă al acesteia, având în vedere situaţia inedită cu care se confrunta spitalul. De asemenea, anterior momentului comasării

secțiilor, petenta a acumulat un număr semnificativ de ore suplimentare și zile de concediu neefectuat, drept pentru care aceasta și-a valorificat toate acestea, aproape până spre sfârșitul anului 2022, drepturile salariale fiind stabilite astfel încât să fie respectat cadrul normativ în materia organizării secțiilor medicale, respectiv cadrul normativ în materia salarizării personalului plătit din fonduri publice pentru postul de asistent șef secție.

IV. Motivele de fapt și de drept

Legislație și principii

32.Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

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”.

(5¹) ”Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a)** conduită ostilă sau nedorită;
- b)** comentarii verbale;
- c)** acțiuni sau gesturi”.

(5²) ”Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă”.

Ordinul nr. 27/07.02.2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024

-art. 30 ”Excepția de necompetență poate fi invocată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției(...)”

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

33. Colegiul director, raportându-se la obiectul sesizării, ia act de **excepția de necompetență materială a C.N.C.D. invocată de partea reclamată**, în raport cu obiectul petiției, prin punctul de vedere depus la dosarul cauzei și înregistrat sub numărul 2498/30.03.2023.

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.

34. Colegiul director, analizând petiția astfel cum acesta este formulată- posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, Colegiul director apreciază că în fapt, toate actele materiale detaliate de către petentă, reprezintă etape componente ale unui conflict de muncă dintre petentă și angajator, declanșat de modul și forma în care partea reclamată a înțeles să gestioneze resursele umane cu funcție de conducere din cadrul secțiilor comasate temporar, situație generată de reamenajarea unei aripi a unității, astfel, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu este competent a se pronunța asupra tuturor aspectelor sesizate în prezenta cauză, competența de soluționare revenind exclusiv instanțelor de judecată.

În acest sens, Colegiul Director admite excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată de partea reclamată, în raport cu obiectul petiției, prin punctul de vedere depus la dosarul cauzei și înregistrat sub numărul 2498/30.03.2023.

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 invocată de partea reclamată, 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

BABUȘ RADU - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE - Membru

GRAMA HORIA - Membru

MOȚA MARIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN - Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN - Membru

Redactată și motivată: R:D.

Data redactării: 20.03.2025

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.