



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 216
din 27.02.2008**

Dosar nr.: 715/2007

Petiția nr.: 15253/12.11.2007

Petent: E I

Reclamat: I A

Obiect: discriminare, amenințare și hărțuire săvârșite asupra petentului de către managerul spitalului în care aceștia își desfășoară activitatea

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

I.1.1. E I , domiciliat în

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. I A cu domiciliul de corespondență și Spitalul de Pneumoftiziologie Scornicești din Bd. Muncii, nr.21, Scornicești, jud. Olt

II. Obiectul sesizării

2.1. Sesizarea petentului, E I , vizează acte de discriminare, amenințare și hărțuire săvârșite de către managerul Spitalului de Pneumoftiziologie Scornicești, dr. I A , asupra sa.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Petentul, îndeplinind funcția de medic șef secție, arată că, încă de la sosirea în unitate, managerul I A (aprilie 2007) l-a amenințat cu schimbarea din funcția de șef secție spunând că "are el ac pentru jocul meu" și



„nu m-am născut pe această funcție”, afirmații făcute pe un ton ridicat chiar în biroul petentului.

3.2. De asemenea, petentul susține că, începând cu luna iunie 2007 intenările din cadrul spitalului au prezentat o scădere fapt obișnuit pe perioada de vară, dar cu implicații directe pe încasările spitalului de la CAS Olt și pe necesitățile bugetare crescute pe cheltuielile de personal. Acest fapt obișnuit a fost considerat de conducerea spitalului drept un *afront*, fiind numiți *sabotori*.

3.3. Petentul, arată că, deși graficul de gărzi la nivelul fiecărei unități sanitare se întocmește lunar de către conducerea secțiilor și se aprobă de către conducerea unității, graficul de gărzi este întocmit de comitetul director. Petentul arată că, actualul manager a făcut angajări nejustificate, respectiv peste 35 de persoane (25% din numărul total de angajați ai spitalului) cu garve repercursiuni asupra bugetului global al spitalului, angajări fără concurs, examen doar pe criteriul politic.

3.5. De asemenea, petentul susține că, actuala conducere face discriminare între diferitele categorii de personal, respectiv cadrele medicale medii și inferioare care fac naveta de la Slatina și care pot ajunge la program cu 35-45 minute întârziere fără a fi sancționate disciplinar cum se întâmplă în cazul medicilor.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției înregistrate cu nr. 15253 din 12.11.2007, prin adresa cu nr. 19304 din 18.12.2007, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției, Comitetului Director al Spitalului de Pneumoftiziologie Scornicești.

4.2. Prin adresa înregistrată cu nr. 19305 din 18.12.2007, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției, Uniunii Județene Sanitas Olt.

4.3. Prin adresa înregistrată cu nr. 19486 din 19.12.2007, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției, reclamatului, managerul Spitalului de Pneumoftiziologie Scornicești.

4.4. Managerul Spitalului de Pneumoftiziologie Scornicești, domnul I. A. , a comunicat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției prin adresa înregistrată cu nr. 467 din 08.01.2008 . Alte puncte de vedere nu au fost comunicate.

4.5. 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.

4.6. Prin adresa înregistrată cu nr. 1754 din 24.01.2008 a fost citat petentul, E I iar prin adresa adresa cu nr. 1753 din 24.01.2008 a fost citat Managerul Spitalului de Pneumoftiziologie Scornicești, domnul I A pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 19.02.2008. La temen părțile nu s-au prezentat.



V. Susținerile părților

Susținerile petentului

5.1.1. Prin petitia înregistrată cu nr. 15253 din 12.11.2007, petentul susține că, reclamatul *l-a amenințat cu schimbarea din funcția de șef secție* spunând că *„are el ac pentru cojocul meu”* și *„nu m-am născut pe această funcție”*, afirmații făcute pe un ton ridicat chiar în biroul petentului. În sedința din 17.09.2007 reclamatul s-a adresat petentului cu expresia *„eu provin din familie de medici și cunosc toate regulile de sănătate”*, făcând aluzie că petentul provine din alt gen de familie, de *„țărani”*.

5.1.2. De asemenea, petentul susține că, începând cu luna iunie 2007 intențiile din cadrul spitalului au prezentat o scădere fapt obișnuit pe perioada de vară, dar cu implicații directe pe încasările spitalului de la CAS Olt și pe necesitățile bugetare crescute pe cheltuielile de personal. Acest fapt obișnuit a fost considerat de conducerea spitalului drept un *afront din partea medicilor*, fiind numiți *sabotori*. Prin adresa nr. 7909/22.10.2007, petentul și colegii săi sunt înștiințați că nu a fost realizat până la data de 30.09.2007 numărul de externări contractate de CAS Olt, urmând ca la finele lunii octombrie să dea o notă explicativă justificativă; justificare care amenințător ar putea fi urmată de consecințe administrative, deși șefii de secție nu au semnat contract de administrare cu managerul spitalului conform Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare. *Potentul, consideră că toate aceste acțiuni au menirea de hărțuire și intimidare.*

5.1.3. Potentul, arată că, deși graficul de gardzi la nivelul fiecărei unități sanitare se întocmește lunar de către conducerea secțiilor și se aprobă de către conducerea unității conform art. 44 alin 1 din Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor din unitățile publice din sectorul sanitar, aprobat prin Ordinul MS nr. 870/2004, la nivelul Spitalului de Pneumoftiziologie Scornicești conform art. 28 din Regulamentul Intern nr. 6328/26.07.2007 (regulament contestat de către lidera de sindicat Sanitas R D și președintele Uniunii Județene R O deoarece nu a fost consultat sindicatul în prealabil) graficul de gardzi este întocmit de comitetul director.

5.1.4. Potentul arată că, actualul manager a făcut angajări nejustificate, respectiv peste 35 de persoane (25% din numărul total de angajați ai spitalului) cu garve repercursiuni asupra bugetului global al spitalului, angajări fără concurs, examen doar pe criteriul politic.

5.1.5. De asemenea, petentul susține că, actuala conducere face discriminare între diferitele categorii de personal, respectiv cadrele medicale medii și inferioare care fac naveta de la Slatina și care pot ajunge la program cu 35-45 minute întârziere fără a fi sancționate disciplinar cum se întâmplă în cazul medicilor. Tot discriminare constituie reducerea numărului de gardzi din ultimele două luni (octombrie și noiembrie 2007) atribuite petentului în comparație cu dr. G V – director medical, precum și favorizarea dr. S M



medic primar pneumolog care are următorul program : 8-14 secție, 14-17.30 DFP Scornicești (zilnic).

Susținerile reclamatului

5.2.1. Prin adresa înregistrată cu nr. 467 din 08.01.2008, reclamatul susține că, în calitate de Manager al Spitalului de Pneumoftiziologie Scornicești, prin deciziile pe care le-a luat și comportamentul pe care l-a avut până în prezent nu a încălcat nici legea și nici normele morale față de e nicio persoană angajată a unității pe care o conduce.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, Colegiul Director reține că prin petiția înregistrată cu nr. 15253 din 12.11.2007 petentul sesizează acte de discriminare, amenințare și hărțuire săvârșite de către managerul Spitalului de Pneumoftiziologie Scornicești, dr. I A , asupra sa. (vezi infra parag. 5.1.1.-5.1.5)

7.1. **În drept**, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă**. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „**trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv**. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

7.3. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în



care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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.

7.4. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.5. Coroborat obiectului petiției dedus soluționării, Colegiul Director reține că în cauză se invocă imputarea unor afirmații care pot îmbraca forma unor expresii jignitoare și care pot aduce atingere demnității personale, însă raportat la elementele constitutive ale faptei de discriminare, astfel cum este reglementată de O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director constată că acestea nu se circumscriu actelor incidente Ordonanței de Guvern nr.137/2000, republicată.

7.6. În raport cu afirmațiile care fac obiectul analizei, ipso facto „am eu ac de cocorul tău”, „nu te-ai născut pe această funcție”, „eu provin dintr-o familie de medici și cunosc toate regulile din sănătate”, respectiv comportamentul reclamatului care a intervenit pe un ton ridicat și a țipat la petent, culminând cu scoaterea din birou a acestuia, or numirea medicilor „sabotori”, tratarea acestora fără respect, Colegiul Director nu poate reține existența unei prezumții de tratament diferit, aplicat unor persoane aflate în situații comparabile, iar din probele aflate la dosar și din modul în care este redactată petiția, nu se poate reține un criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit mobilul determinant în aplicarea acestui tratament.

7.7. Colegiul Director reține că, art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Raportat însă la elementele particulare ale petiției deduse soluționării, Colegiul Director, din probele aflate la dosar este în imposibilitate de a reține un alt criteriu care ar fi constituit mobilul tratamentului aplicat petentului. Sintagma „orice alt criteriu” trebuie interpretată în sensul existenței unui motiv



care este concretizat, materializat în fapt și care constituie mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu, care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

7.8. În considerarea relațiilor de serviciu care presupun o comportare corectă și cuviincioasă a funcționarului public față de orice persoană, cu excluderea folosirii unor expresii jignitoare, a actelor de amenințare ori a actelor de violență fizică, legiuitorul a incriminat purtarea abuzivă, ca fapta prevăzută și sancționată de legea penală. Prin incriminarea acestei fapte se asigură, pe de o parte, apărarea activității organelor, instituțiilor și altor unități prevăzute la art. 145 C.pen., iar pe de altă parte apărarea persoanelor care vin în contact cu anumiți funcționari publici sau funcționari, în cadrul desfășurării de către aceștia a anumitor activități. (vezi Alexandru Boroi, Drept penal și drept procesual penal, Editura C.H. Beck, București, 2006, pag. 352)

7.9. Astfel, în cauză se invocă fapte de discriminare, amenințare ori hărțuire, însă raportat la elementele constitutive ale faptei de discriminare, astfel cum este reglementată de O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director constată că acestea nu se circumscriu actelor incidente Ordonanței de Guvern nr.137/2000, republicată.

7.10. Colegiul Director reține susținerile petentului cu privire la faptul că în speță, graficul de găzdi este întocmit de comitetul director, contrar regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea găzilor din unitățile publice, petentul considerând că în fapt reclamatul și comitetul director își depășesc competențele. În acest sens se arată că managerul spitatalui (reclamatul) a făcut angajări nejustificate, fără concurs, ceea ce, în opinia petentului reprezintă un abuz care va duce la incapacitate de plată. Astfel cum rezultă din petiție, conducerea spitatalui nu respectă organigrama, iar refuzul reclamatului de a elibera adeverința de salariat solicitată la cererea din data de 16.10.2007, cu revenire asupra primei cereri, nr. 7856/19.10.2007 este considerat hărțuire.

7.11. Coroborând aspectele de mai sus, astfel cum sunt expuse în obiectul sesizării, Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin.5 "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".

7.12. Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.



7.13. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un comportament care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, gesturi, acte sau fapte etc.

7.14. Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu interent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o lista neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu caractere determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese. Sintagma „sau orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumita ca hărțuire.

7.15. Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest element constitutiv al hărțuirii, permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest aspect este cu atât mai evident cu cât însăși Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește hărțuirea în art. 2 alin.3 ca „un comportament nedorit pe bază de etnie sau rasă care are ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.”

7.16. Față de aceste considerente, coroborat petiției și materialului probator aflat la dosar, Colegiul Director reține că în cauză se invocă aspecte corelative întocmirii graficului de gardi contrar regulamentului, efectuarea unor angajări nejustificate, fără concurs, nerespectarea organigramei, depășirea competențelor și refuzul de a elibera documente. Pornind de la prezumția ipotetică, în speță, că aceste aspecte ar putea fi reținute drept comportament, în sensul art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director este de opinie că, ipso facto, aceste împrejurări nu pot fi considerate în raport de cauzalitate cu unul din criteriile enumerate de art. 2 alin.5. Cu atât mai mult, aspectele imputate nu pot fi reținute ca un criteriu care se materializează în determinarea faptei de discriminare (hărțuire), și care ar putea fi reținut drept „orice alt criteriu”, deoarece nerespectarea atribuțiilor legale, neglijența în exercitarea atribuțiilor de serviciu, depășirea competențelor, sau refuzul de a elibera un act, pot îmbraca în mod singular și individualizat forma unei fapte prevăzute și sancționate de lege distinct, și atrage răspunderea juridică, după caz.



7.17. Potrivit art.246 din Codul Penal privind Abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor „Fapta funcționarului public, care, în exercițiul atribuțiilor sale de serviciu, cu știința, nu îndeplinește un act ori îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o vătămare intereselor legale ale unei persoane se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani”. De asemenea, potrivit art.249 din Codul Penal privind Neglijența în serviciu „Încălcarea din culpa, de către un funcționar public, a unei îndatoriri de serviciu, prin neîndeplinirea acesteia sau prin îndeplinirea ei defectuoasă, dacă s-a cauzat o tulburare însemnată bunului mers al unui organ sau al unei instituții de stat ori al unei alte unități din cele la care se referă art. 145 sau o paguba patrimoniului acesteia ori o vătămare importanta intereselor legale ale unei persoane, se pedepsește cu închisoare de la o luna la 2 ani sau cu amenda. Fapta prevăzută în alin. 1, dacă a avut consecințe deosebit de grave, se pedepsește cu închisoare de la 2 la 10 ani”.

7.18. Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției, și prevederile art.2 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicata, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind hărțuirea.

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. nu pot fi reținute aspecte care intră sub incidența art.2 alin.1, alin.3, alin.5 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. clasarea dosarului;

3. se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

4. o copie a hotărârii se va transmite părților, E I , domiciliat în ; I

A , cu domiciliul de corespondență la Spitalul de Pneumoftiziologie Scornicești din Bd. Muncii, nr.21, Scornicești, jud. Olt.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul



VIII. 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte

COMSA CORINA NICOLETA – Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

NITA TIBERIU DRAGOS – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru



Data redactării 16.03.2007

Red. D.G., Tehnored. A.P., 3 exemp.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

