



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

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

HOTĂRÂREA NR.455 din data de 17.07.2013

Dosar nr.: 540/2012

Petiția nr.: 6280 din data de 17.12.2012

Petent: B. C. , și alții cu adresa de corespondență la sediul Cabinetului de avocat I. C.-V. din Cluj-Napoca, județul Cluj

Reclamat: Spitalul Clinic de Boli Infecțioase Cluj-Napoca, prin reprezentant

Obiect: Drepturi salariale. Categorie socio-profesională

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1. B. C. Și alții cu adresa de corespondență la sediul Cabinetului de avocat I. C. V. din Cluj-Napoca, județul Cluj

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. Spitalul Clinic de Boli Infecțioase Cluj-Napoca cu sediul în Cluj Napoca, județul Cluj

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin plângerea înregistrată cu nr. 6280 din data de 17.12.2012, petenții susțin că nu beneficiază de sporul de 100% H.I.V/S.I.D.A. care se acordă doar personalului medical din cadrul direcțiilor medicale cu excluderea personalului care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase și solicită Consiliului obligarea conducerii spitalului la evaluarea profesională a petenților cu privire la încadrarea în grilele de salarizare prevăzute de Anexa I la O.U.G. nr. 115/2004.

III. Procedura de citare

3.1. 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.

3.2. Prin adresa înregistrată cu nr. 6280 din data de 14.01.2013 au fost citați petenții, prin reprezentant. Prin adresa nr. 143 din data de 14.01.2013 a fost citat Spitalul Clinic de Boli Infecțioase, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 13.02.2013. La termen părțile nu s-au prezentat. Prin adresa nr.1138 din data de 21.02.2013 Colegiul a informat părțile de faptul că *în ședința de audieri a invocat excepția de necompetență a CNCD în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008.*

3.3. Consiliul a acordat termen pentru depunere concluzii scrise la data de 11.03.2013. Părțile nu au transmis concluzii scrise până la data soluționării.

IV. Susținerile părților

Susținerile petenților

4.1.1. Începând cu data de 01.10.2009 petenții salariați ai Spitalului Clinic de Boli Infecțioase Cluj Napoca în calitate de medici, asistenți medicali, operatori, chimiști, biologi și îngrijitoare susțin că reclamata nu le-a acordat sporul de 100% HIV/SIDA comparativ cu colegii acestora care prestează aceeași activitate diferența fiind punctul de lucru.

Anterior petenții au fost angajați ai Centrului Clinic de Diagnostic și Tratament Cluj-Napoca, cu sediul în mun. Cluj Napoca, județul Cluj în cadrul Laboratorului de analize medicale ce funcționa în acest centru.

Prin ordinul Ministerului Sănătății nr. 1157 din 23.09.2009, Centrul Clinic de Diagnostic și Tratament Cluj-Napoca a fost desființat ca unitate sanitară distinctă cu personalitate juridică, fiind reorganizat și preluat ca ambulatoriu integrat al Spitalului Clinic de Boli Infecțioase Cluj-Napoca, împreună cu spațiile și întreg personalul medical auxiliar.

Cu toate că Spitalul Clinic de Boli Infecțioase Cluj Napoca își are sediul în mun. Cluj-Napoca, de la data preluării respectiv de la data de 01.10.2009, petenții au desfășurat activitatea în vechile spații din mun. Cluj Napoca, îndeplinind aceleași atribuții în cadrul Laboratorului de analize medicale pe care le-a îndeplinit anterior preluării de către Spitalul Clinic de Boli Infecțioase Cluj-Napoca-efectuarea analizelor medicale de laborator. Personalul medical a fost preluat de către Spitalul Clinic de Boli Infecțioase Cluj-Napoca cu drepturile salariale și obligațiile de serviciu adiacente, ceea ce înseamnă că acesta a preluat inclusiv fondurile prevăzute în buget pentru plata salariaților.

În cadrul structurii spitalului a fost aprobată prin ordinul mai sus menționat continuarea funcționării vechiului Laborator de analize medicale deja existent în cadrul spitalului clinic, ce funcționează în sediul acesuia din mun. Cluj-Napoca..

Funcționarea Laboratorului de analize medicale cu două puncte de lucru rezultă atât din Organigrama spitalului, cât și din Regulamentul de organizare și funcționare a acestuia.

În cele două puncte de lucru ale Laboratorului de analize medicale își desfășoară activitatea personalului medical ce prestează o muncă egală-efectuarea de analize medicale, în aceleași funcții, îndeplinind aceleași atribuții și având aceleași pregătire și vechime.

Cu toate că desfășoară o muncă egală cu cea prestată de colegii de la punctul de lucru din mun. Cluj-Napoca, salariile petenților sunt aproape jumătate față de cele pe care le încasează colegii petenților.

Situația discriminatorie a fost generată de aplicarea defectuoasă a legislației incidente în vigoare de către conducerea Spitalului Clinic de Boli Infecțioase Cluj-Napoca la momentul angajării petenților de către spital, atât în ceea ce privește salariul de bază cât și sporul de 100% HIV/SIDA pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase. Conducerea spitalului a refuzat soluționarea pe cale amiabilă diferendul ivit, prin eliminarea situației discriminatorii, refuz manifestat prin adresa nr. 5735 din 08.05.2012.

4.1.2. În vederea înlăturării situației discriminatorii petenții solicită obligarea conducerii spitalului la evaluarea profesională a petenților, la încadrarea în grilele de salarizare prevăzute la anexa I din OUG nr. 115/2004, la recalcularea salariului de bază și la plata sporului de HIV/SIDA de care se bucură colegii petenților de la punctul de lucru din mun. Cluj-Napoca, str. Iuliu Moldovan.

4.1.3. De asemenea, se susține faptul că, în ceea ce privește salariul de bază, discriminarea s-a creat ca urmare a aplicării defectuoase a art. 5 lit. a) din OUG nr. 115/2004 la momentul angajării petenților în Spitalul Clinic de Boli Infecțioase Cluj Napoca, respectiv ca urmare a stabilirii de către conducerea spitalului a salariului de bază potrivit Anexei II la actul normativ mai sus menționat și nu potrivit Anexei I al aceluiași act normativ unde salariile sunt mai mari.

4.1.4. Referitor la sporul de HIV/SIDA în cuantum de 100% discriminarea s-a creat ca urmare a inaplicării pe perioada 01.10.2009 – prezent, a dispozițiilor art. 13 alin. 1 lit.e din OUG nr. 115/2004, ale lit. A din Anexa nr. II la Regulamentul privind acordarea sporurilor salariale de bază în conformitate cu prevederile art. 13 din OUG nr. 115/2004 , aprobat prin Ordinul nr. 721 din 07.07.2005 al Ministerului Sănătății și ale lit. A din Anexa nr. II la Regulamentul privind acordarea sporurilor la salariile de bază, în conformitate cu prevederile notei din anexa nr. II /2 la Legea cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, aprobat prin Ordinul nr. 547 din 26.05.2010 al Ministerului Sănătății și ca urmare a aplicării dispozițiilor mai sus menționate colegilor ce își desfășoară activitatea la punctul de lucru din str. Iuliu Moldovan.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Reclamata, Spitalul Clinic de Boli Infecțioase, arată că în anul 2009, fostul Centru Clinic de Diagnostic și Tratament Cluj Napoca unde erau angajați petenții se afla într-o stare reală de dizolvare, personalul neprimind salarii din luna mai până în luna septembrie 2009, iar activitatea medicală se desfășura sub auspiciile unor frământări sociale și revendicative, perioadă în care nici organele locale și nici Ministerul Sănătății nu au găsit mijloacele adecvate pentru detensionarea situației și reluarea activității medicale. Datoriile restante salariale neachitate din luna mai până în septembrie și cele reprezentând bunuri și servicii se ridicau în luna septembrie la valoarea de 2.858.282 lei, iar veniturile erau inexistente.

În aceste condiții speciale, în care nici un spital din Cluj-Napoca, nu a dorit să se asocieze cu Centrul Clinic de Diagnostic și Tratament Cluj Napoca pentru a-l salva de la

desființare, conducerea Spitalului Clinic de Boli Infecțioase Cluj și-a asumat responsabilitatea salvării acestuia, astfel ca prin OMS nr. 1157/23.09.20109, fostul Centru Clinic de Boli Infecțioase Cluj ca Ambulatoriu Integrat.

Prin măsurile administrative luate de Conducerea Spitalului la sfârșitul anului 2009, activitatea medicală a fost relansată, au fost achitate integral toate restanțele salariale și cele materiale, cu toate că pierderile în acest sector au crescut până la sfârșitul anului cu încă 312.664 lei.

În anul 2010, Ambulatoriul Integrat a încheiat tot cu pierderi, dar au fost dezvoltate o serie de servicii ambulatorii și de spitalizare de zi care pe termen lung în anii 2011 și 2012 au echilibrat situația financiară, numărul pacienților ajungând la o medie zilnică de cca 900, ceea ce reprezintă o reală reușită în domeniul medical.

Petenții sunt salarizați încă de la preluare în conformitate cu prevederile Anexei nr. 1 din OG nr. 17/2008 între limitele minim și maxim al acesteia, fapt precizat și în adresa Ministerului Sănătății nr. 39519/17.07.2008 anexată, care prevede că salariile de bază se stabilesc conform Anexei nr. I din OUG nr. 115/2004 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar, iar salariile care erau sub limita inferioară grilei din Anexa nr. 1 fiind aduse la limita grilei, conform legislației.

Posibilitatea majorării salariilor de încadrare spre limita superioară a grilei de salarizare, prevăzută în Anexa nr. 1 din OG nr. 17/2008, a încetat în luna septembrie 2009, conform art. 17 din OUG nr. 115/2004 modificat de OG nr. 17/2008 întrucât: "Personalul contractual salarizat între limitele corespunzătoare funcției poate beneficia anual, în perioada mai-septembrie, de o creștere salarială prin evaluarea performanțelor profesionale individuale realizate în anul precedent, cu condiția încadrării la nivelul alocațiilor prevăzute pentru cheltuielile cu salariile în bugetul de venituri și cheltuieli".

În conformitate cu prevederile art. 10 din HG nr.414/200 privind modificarea și completarea Metodologiei pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale de aplicare a criteriilor de stabilire a salariilor de bază între limite pentru personalul de specialitate medico-sanitar și personalul auxiliar sanitar, încadrat în unități sanitare, aprobată de HG nr. 150/1999:

"Consiliul de Administrație din fiecare unitate va asigura condițiile necesare pentru evaluarea activității personalului medico-sanitar și a celui auxiliar sanitar pe baza normelor prevăzute la cap. IV din HG nr. 150/1999. În funcție de rezultatul evaluării și în limita cheltuielilor cu salariile aprobate anual potrivit legii, Consiliul de Administrație stabilește persoanele care pot beneficia de o creștere a salariului de bază".

Conform precizărilor de mai sus, petenții puteau să beneficieze de o creștere salarială în anul 2009 prin evaluarea performanțelor profesionale individuale realizate în anul 2009 prin evaluarea performanțelor profesionale individuale realizate în anul precedent, cu condiția încadrării în nivelul alocațiilor prevăzute pentru cheltuielile cu salariile în bugetul de venituri și cheltuieli al unității.

În strategia Spitalului a existat încă de la preluare interesul de unificare a celor două laboratoare și funcționarea în regim continuu măsura benefică atât din punct de vedere medical cât și din punct de vedere financiar.

La sfârșitul anului 2012 au fost încheiate lucrările de modernizare a Laboratorului din str. Iuliu Moldovan nr. 23, iar în prezent se desfășoară procesul de acreditare al acestui laborator potrivit Standardului ISO 15.189.

Totodată conducerea Spitalului a înaintat Consiliului Județean Cluj, solicitarea de aprobare a modificării structurii organizatorice în sensul că punctul de lucru din str. Moșilor

nr. 19, se transformă doar în punct de recoltare, iar personalul în majoritatea sa își va desfășura activitatea în locația nou modernizată și acreditată din str. Iuliu Moldovan nr.23.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director urmează a se pronunța asupra unor posibile fapte de discriminare în ceea ce privește drepturile salariale ale petenților.

5.2. În drept, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.28 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, potrivit căroră *“Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.”*, și dispozițiile **art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede următoarele: *„(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.”* și ale **art.64**, din aceeași procedură mai sus menționată *„(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”* va analiza cu prioritate excepția invocată din oficiu în speța de față.

5.3. Raportat la plângerea înregistrată cu nr. 6280 din data de 17.12.2012 prin care petenții susțin că nu beneficiază de sporul de 100% H.I.V/S.I.D.A. care se acordă doar personalului medical din cadrul direcțiilor medicale cu excluderea personalului care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase solicitând Consiliului obligarea conducerii spitalului la evaluarea profesională a acestora cu privire la încadrarea în grilele de salarizare prevăzute de Anexa I la O.U.G. nr. 115/2004, Consiliul urmează a admite excepția de necompetență a CNCD în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, deoarece aspectele sesizate în petiție (prin care au solicitat Consiliului să oblige conducerea spitalului la evaluarea profesională, respectiv la încadrarea în grilele de salarizare și plata sporului de HIV/SIDA) fac referire la modalitatea de interpretare și aplicare a legii, acesta fiind atributul suveran al instanțelor de judecată în opera de înfăptuire a justiției, controlul acestei interpretări realizându-se prin exercitarea căilor de atac, cum de altfel și petenții au precizat prin petiție, și anume, faptul că *situația discriminatorie a fost generată de aplicarea defectuoasă a legislației incidente în vigoare de către conducerea Spitalului Clinic de Boli Infecțioase Cluj-Napoca la momentul angajării petenților de către spital, atât în ceea ce privește salariul de bază cât și sporul de 100% HIV/SIDA pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase.*

5.4. În situația în care se consideră că interpretarea și aplicarea legii produce efecte discriminatorii, competența soluționării cauzei aparține instanței de judecată, cum de altfel a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanței de judecată în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. (**Decizia Curții Constituționale nr. 51 din 5 octombrie 1993**,

Decizia nr. 120 din 16 noiembrie 1994, Decizia nr. 39 din 10 aprilie 1996, Decizia nr. 300 din 1 iulie 1997, Decizia nr. 151 din 27 octombrie 1998, Decizia nr. 160 din 10 noiembrie 1998, Decizia nr. 14 din 9 februarie 1999, Decizia nr. 64 din 11 aprilie 2000, Decizia nr. 74 din 25 aprilie 2000, Decizia nr. 93 din 11 mai 2000, Decizia nr. 24 din 29 ianuarie 2002, Decizia nr. 282 din 29 iunie 2004.)

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 a Consiliului în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008;

2. Clasarea dosarului;

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. 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 :

BERTZI THEODORA – Membru

CAZACU IOANA - Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA - Membru

PANFILE ANAMARIA - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru

Redactat și motivat de S.C.S., 2 exemplare

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.

