



**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](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 477  
din 12.08.2013**

**Dosar nr.:** 368/2013

**Petiția nr.:** 2646/11.04.2013

**Petent:** H.T.P.A.

**Reclamat:** Spitalul Clinic Municipal de Urgență

**Obiect:** atitudine potențial discriminatorie în ceea ce privește cuantumul salariului petentului odată cu preluarea cu un nou contract de muncă de la un alt spital desființat

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

I.1.1. H.T.P.A.,

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

I.2.1. Spitalul Clinic Municipal de Urgență

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petentul, medic primar anatomopatolog, angajat al Spitalul Clinic Municipal de Urgență, sesizează faptul că a fost preluat cu un nou contract de muncă de la un alt spital desființat și salariul său este mai mic decât al colegilor săi care au aceeași vechime și desfășoară aceeași activitate pentru același angajator.

**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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 2646/17.04.2013 a fost citat petentul, iar prin adresa 2830/17.04.2013 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 07.05.2013. Prin citație a fost invocată din oficiu *excepția de necompetență materială* a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării deoarece nu Consiliul poate obliga angajatorul să modifice contractul individual de muncă al petentului, iar despăgubirile echivalente se

pot solicita, respectiv acorda, numai de către instanța de judecată. Urmare solicitării petentului de a se acorda un nou termen de audieri, părțile au fost citate la sediul Consiliului în data de 11.06.2013.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### ***Susținerile petentului***

4.1.1. Petentul arată că este medic primar anatomopatolog și, deoarece prin H.G. nr. 871/2011 spitalul la care lucra a fost desființat, Spitalul Municipal a preluat fostul spital și tot personalul angajat al acestuia.

4.1.2. Petentul menționează că odată cu preluarea i s-a încheiat un nou contract individual de muncă. Ulterior încheierii noului contract de muncă petentul a fost evaluat de către noul angajator, iar evaluarea sa a fost la maxim.

4.1.3. Petentul consideră că discriminarea constă în faptul că el este singurul angajat – medic anatomopatolog – a cărui retribuție (salariu) se calculează pornind de la salariul de bază stabilit la nivel minim, în timp ce la toți ceilalți 9 colegi ai săi, cu aceeași pregătire și grade profesionale, această retribuție se calculează pornind de la salariul de bază la nivel maxim.

4.1.4. Raportat la această modalitate de calcul, petentul precizează că are un salariu sensibil egal atât cu asistente din cadrul Laboratorului de Anatomie Patologică, cât și cu medici primari angajați cu jumătate de normă, aspect ce contravine în mod flagrant scopului avut în vedere de legiuitor.

4.1.5. Petentul arată că a vizualizat pe site-ul oficial al părții reclamate salariile celorlalți anatomopatologi, iar discrepanța era foarte mare, petentul având un salariu brut vizibil mai mic decât alți medici primari de anatomie patologică, cu aceeași vechime, care își desfășoară activitatea în cadrul Compartimentului de Citologie, angajatorul fiind identic.

4.1.6. Petentul consideră că ar trebui să fie aceeași măsură, adică aceeași legislație, pentru două persoane care au aceeași pregătire, au aceeași vechime și desfășoară aceeași activitate pentru același angajator.

4.1.7. Petentul arată că a formulat o contestație împotriva stabilirii salariului de bază și al sporului pentru condiții deosebit de periculoase, motivat de faptul că salariul de bază al petentului era vizibil mai mic decât al tuturor celorlalți colegi ai săi. Răspunsul angajatorului a fost în sensul că salariul său a fost corect și legal calculat.

4.1.8. Având în vedere răspunsul primit, petentul a formulat împotriva angajatorului o cerere de chemare în judecată solicitând instanței – Tribunalul, Secția litigii de muncă și asigurări sociale – să constate nelegalitatea modului de stabilire a salariului său de bază. Sentința pronunțată de Tribunal a fost în sensul admiterii în parte a acțiunii formulate, instanța de judecată obligând angajatorul să îi acorde petentului salariul de bază la nivel maxim și să îi plătească diferențele salariale dintre suma stabilită la salariul de bază la nivel maxim și suma efectiv plătită.

4.1.9. Angajatorul a atacat hotărârea primei instanțe la Curtea de Apel și această instanță a decis admiterea recursului declarat de angajator și respingerea în tot a acțiunii petentului.

4.1.10. Petentul consideră că angajatorul persistă în atitudinea discriminatorie sesizată. Petentul arată că, dintr-o eroare voită sau nu, a fost încadrat de fostul său angajator la minim și nu la maxim așa cum fusese, de exemplu, încadrată în aceeași perioadă o asistentă. Petentul precizează că nu a avut cunoștință despre faptul că există o discrepanță între salariul său și cel al personalului încadrat la respectivul spital, deoarece la acea vreme nu existau decât doi anatomopatologi la fostul loc de muncă, petentul fiind unul dintre ei, celălalt șeful laboratorului.

4.1.11. Petentul arată că legătura dintre activitatea prestată la fostul loc de muncă, în baza contractului de muncă ce a încetat odată cu desființarea unității, și activitatea prestată în baza noului contract este doar aceea că drepturile câștigate nu pot fi diminuate. Pentru a nu se săvârși o discriminare, noul angajator trebuia să îi ofere petentului salariul pe care îl acorda oricărui medic cu aceeași vechime, specialitate și grade profesionale.

4.1.12. Petentul depune la dosar documente în sprijinul aspectelor sesizate.

4.1.13. Petentul solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să oblige angajatorul să modifice contractul de muncă de la data încheierii lui, în sensul stabilirii salariului de bază nediscriminatoriu, la nivel maxim și ca angajatorul să îi plătească despăgubiri echivalente cu diferențele salariale dintre suma stabilită și salariul efectiv plătit, de la data de 06.10.2011.

### ***Susținerile părții reclamate***

4.2.1. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere prin care solicită respingerea sesizării deoarece, potrivit dispozițiilor art. 269 din Legea nr. 53/2003, republicată, soluționarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești.

4.2.2. În fapt, petentul a fost angajat al Spitalului Clinic de Obstetrică Ginecologie. Prin H.G. nr. 871/2011 Spitalul Clinic de Obstetrică Ginecologie a fost desființat, acesta fiind reorganizat fără personalitate juridică în cadrul Spitalului Clinic Municipal de Urgență. Urmare a acestei măsuri legislative, personalul spitalului desființat, un număr de aproximativ 400 de persoane, a fost preluat de partea reclamată. Petentul a fost încadrat prin concurs în anul 2002 pe postul de anatomopatolog la laboratorul clinic din cadrul Spitalului Clinic de Obstetrică – Ginecologie.

4.2.3. Prin Legea nr. 104/2003 activitatea laboratoarelor de anatomopatologie a fost restructurată în trei specializări distincte, respectiv histopatologie, citologie și prosectură. Începând cu data de 15.06.2010, postul petentului a fost transferat de la laboratorul clinic la compartimentul de citologie din cadrul serviciului de anatomie patologică. Deoarece nu a fost organizat vreun concurs pentru ocuparea funcției de medic primar de anatomie patologică în specialitatea citologie, ci s-a transferat postul acesteia de la laboratorul clinic, petentul a fost salarizat conform normelor legale în vigoare.

4.2.4. Nici la data încadrării în anul 2002, nici ulterior și nici după data de 15.06.2010 când s-a transferat postul petentului, acesta nu a înțeles să conteste în vreun fel modul său de încadrare, grila și criteriile de salarizare ori modul de calcul al salariului de bază și a sporurilor.

4.2.5. Partea reclamată arată că unitatea a preluat întregul personal al Spitalului Clinic de Obstetrică Ginecologie păstrându-le tuturor drepturile salariale dobândite anterior preluării. Mai mult, partea reclamată a preluat de la unitatea desființată două cadre medicale care au specialitatea anatomopatologie păstrându-le amândurora drepturile salariale stabilite de către Spitalul Clinic de Obstetrică Ginecologie.

4.2.6. Partea reclamată precizează că petentului nu i-au fost modificate condițiile de muncă, locul și felul muncii, prin preluarea de către partea reclamată, acesta efectuând exact aceeași activitate medicală pe care o presta și la unitatea desființată, acestuia netrasându-i-se sarcini suplimentare. Contractul individual de muncă semnat de petent nu conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin lege ori prin contractul colectiv de muncă.

4.2.7. Partea reclamată menționează că diferențele salariale între medicii care au aceeași specialitate și ocupă posturi similare în cadrul unității sunt datorate vechimii diferite a cadrelor medicale, specializării și titlurilor profesionale și/sau universitare ale acestora, precum și atribuțiilor efective ale funcțiilor deținute.

4.2.8. Partea reclamată arată că petentul a acționat-o în instanță la Tribunal, iar prima instanță a admis în parte acțiunea. Această sentință a fost recurată la Curtea de Apel atât de petent cât și de partea reclamată. Curtea de Apel a modificat sentința recurată, a respins acțiunea și de asemenea a respins recursul formulat de petent. Decizia Curții de Apel este irevocabilă.

4.2.9. Partea reclamată solicită respingerea sesizării formulate de către petent ca fiind introdusă la o autoritate necompetentă pentru a o soluționa.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul a sesizat că se consideră discriminat deoarece a fost preluat cu un nou contract de muncă de la un alt spital desființat și salariul său este mai mic decât al colegilor săi care au aceeași vechime și desfășoară aceeași activitate pentru același angajator. Petentul solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să oblige angajatorul să modifice contractul de muncă de la data încheierii lui, în sensul stabilirii salariului de bază nediscriminatoriu, la nivel maxim și ca angajatorul să îi plătească despăgubiri echivalente cu diferențele salariale dintre suma stabilită și salariul efectiv plătit, de la data de 06.10.2011.

5.2. În urma analizei petiției, Colegiul director a invocat *din oficiu excepția de vădită necompetență a Consiliului* referitor la aspectele semnalate, având în vedere faptul că acestea exced atribuțiilor Consiliului, fiind de competența instanței judecătorești.

5.3. **În drept**, art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008 prevede că *“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 O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată”*.

5.4. Luând act de plângere, astfel cum este formulată precum și de susținerile părților, Colegiul director urmează a analiza excepția

necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu în cauză.

5.5. Colegiul director ia act de faptul că petentul, în plângerea dedusă soluționării, sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării solicitând constatarea unei fapte de discriminare produsă de partea reclamată prin atitudinea potențial discriminatorie în ceea ce privește cuantumul salariului petentului odată cu preluarea cu un nou contract de muncă de la un alt spital desființat.

5.6. Colegiul director reține că solicitările petentului și anume obligarea de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a angajatorului să modifice contractul de muncă al petentului de la data încheierii lui, în sensul stabilirii salariului de bază în mod nediscriminatoriu, la nivel maxim și obligarea angajatorului să îi plătească petentului despăgubiri echivalente cu diferențele salariale dintre suma stabilită și salariul efectiv plătit, de la data de 06.10.2011 nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, acesta nefiind îndrituit să se pronunțe asupra aspectelor semnalate de petent, competența revenind instanței de judecată.

5.7. Având în vedere considerentele expuse mai sus, Colegiul director urmează a admite excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport cu obiectul petiției.

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 necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
2. clasarea dosarului;
3. o copie a hotărârii se va transmite părților.

### **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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**

**BERTZI Theodora – Membru**

**CAZACU Ioana – Membru**

**LAZĂR Maria – Membru**

**STANCIU Claudia – Membru**

**Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.**

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