



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

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

HOTĂRÂREA NR.369
din 02.07.2009

Dosar nr: 819/2008

Petiția nr: 15850 din data de 15.12.2008

Petent: V T

Obiect: refuzul angajatorului de a încheia petentului un nou contract individual de muncă cu jumătate de normă pentru postul integrat

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul sau reședința petentului

V T, loc.

Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

Managerul Spitalului Clinic "Caritas Academician Nicolae Carjal", dl. J B
cu sediul în București, str.Traian, nr.29, sector 3

II. Procedura de citare

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.

Prin adresa înregistrată cu nr. 2056 din 18.02.2009 Colegiul Director al CNCD a citat petentul în vederea audierii.

Prin adresa înregistrată cu nr. 2055 din 18.02.2009 Colegiul Director al CNCD a citat reclamatul managerul Spitalului Clinic Caritas "Academician Nicolae Carjal", dl. J B în vederea audierii. Părțile s-au prezentat la audieri. Procedura de citare legal îndeplinită.

III.Obiectul sesizării și susținerile părților

Prin petiția nr. 4473 din 28.04.2009 petentul sesizează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării aspecte ce privesc situația creată de managerul Spitalului Clinic Caritas, dl. J B referitor la deciziile luate.

Petentul având calitatea de Asistent Universitar la Catedra de Medicină Interne - UMF Carol Davila București, ce funcționează în cadrul Spitalului Clinic Caritas în concordanță cu



contractul individual de muncă nr. 6652/17.10.1991 încheiat cu Universitatea de Medicină și Farmacie „Carol Davila”. Petentul susține că, în conformitate cu dispozițiile art. 16 din Legea nr. 125/2005 care modifică și aprobă O.U.G nr. 115/2004, este îndreptățit la desfășurarea unei activități medicale clinice în baza unui contract individual de muncă cu jumătate de normă privind postul integrat aferent activității sale universitare. Din anul 1997 și-a desfășurat activitatea clinică în Spitalul Clinic Caritas însă, fără a beneficia de un contract de muncă cu jumătate de normă în formă scrisă. În anul 2005 petentul susține că a încheiat un contract cu jumătate de normă cu Spitalul Clinic Caritas, însă acesta nu îndeplinea condițiile minime de formă și de conținut impuse de lege, respectiv programul de lucru, câte ore pe zi și pe săptămână, numărul contractului. În momentul în care a încercat să contracteze un credit imobiliar la BCR pentru acordarea unui credit imobiliar s-a lovit de suspiciunea juriștilor de la BCR care au constatat neregulile contractului și au solicitat indicarea a cel puțin a numărului de înregistrare a contractului în registrele Spitalului. Petentul precizează că acel contract nu a fost înregistrat niciodată nici la Spital nici la ITM. Petentul precizează că a solicitat angajatorului să remedieze neregulile însă spitalul a refuzat. Insistențele succesive ale petentului privind intrarea în legalitate s-au lovit de o atitudine de superioritate, abuzivă a conducerii Spitalului transformată într-una vindicativă deoarece în data de 31.07.2006, petentul a solicitat acordarea unei zile libere pe motive de sănătate, s-a decis arbitrar să i se taie o zi din salariu pe motivul absenței nemotivate. Petentul a depus la dosar fișa privind spitalizarea de o zi la Spitalul Clinic Sf. Pantelimon, aferentă zilei respective. În semn de protest față de această atitudine abuzivă și arbitrară, petentul a decis să formuleze și să înregistreze demisia, fără a avea intenția să demisioneze din postul integrat deținut ca o consecință firească a activității universitare desfășurate. Petentul menționează că decizia sa de a-și da demisia a fost urmare comportamentului discriminatoriu și abuziv a conducerii Spitalului care a făcut presiuni asupra sa prin nerespectarea vădită a legii și a drepturilor sale legale. Demisia petentului a fost acceptată prin Decizia nr. 159/2006, însă petentul susține că nu i-a fost comunicată, a aflat de existența acestei decizii în data de 15.01.2007. La aceeași dată a formulat o cerere prin care solicita încheierea unui nou contract de muncă de ½ normă privind postul universitar obținut prin concurs, un nou raport juridic de muncă și lămuriri cu privire la temeiul juridic al deciziei de admitere a demisiei petentului, și cu privire la postul integrat deținut în baza calității didactice pe care o are. Cu această ocazie a argumentat că nu și-a dat demisia și din postul integrat prin precizarea faptului că aceste posturi integrate se ocupă pe baza calității de cadru universitar în spitalul unde funcționează catedra didactică, respectiv Spitalul Caritas prin cumulul de funcții, motiv pentru care nu sunt supuse concursului pentru angajare. Totodată, menționează petentul, pentru a fi acceptată demisia, chiar dacă aceasta reprezintă un act unilateral de voință, trebuia însoțită demisia din postul didactic, câtă vreme norma didactică include un număr de ore de instruire practică a studenților în spital, ceea ce presupune integrarea clinică în spital. Atâta timp cât există la dispoziția Spitalului posturi integrate vacante, acesta are obligația să încheie cu cadrele didactice din catedra ce funcționează în respectiva unitate sanitară contracte pentru posturile integrate. Petentul ține să precizeze faptul că s-a dovedit că angajatorul a avut și posturi integrate vacante, dar a refuzat cu rea credință și discriminare, să-i admită cererea.

Sușinerile Spitalului Clinic „Caritas-Academician Nicolae Cajal”

Prin adresa nr. 2096 din 18.02.2009 Spitalului Clinic „Caritas-Academician Nicolae Cajal” prin reprezentant arată că, petentul a beneficiat de prevederile legale pe care le invocă însă a renunțat la beneficiul acordat de lege prin demisia înregistrată la secretariatul unității sanitare sub nr. 6501/31.07.2006. Urmare demisiei reclamata i-a fost desfășurat contractul cu jumătate de normă în data de 01.08.2006. Ulterior mult după aceea petentul a înțeles să se



adreseze instanțelor de judecată, solicitând în principiu anularea desfacerii contractului de muncă și încheierea unui nou contract. Curtea de Apel București „Secția VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale”, a pronunțat în data de 30.06.2008, Decizia Civilă nr. 2753/R/30.06.2008, prin care a admis recursul Spitalului și a dispus definitiv și irevocabil că Spitalul Clinic Caritas nu are obligația de a încheia un nou contract de muncă cu ½ normă cu petentul și nici nu are obligația de a comunica către Casa de Pensii a Municipiului București declarațiile privind stagiile de cotizare. Tot „Curtea de Apel București Secția VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale”, s-a pronunțat în cauza nr.4280/2/2008, având ca obiect „revizuire”, promovată de către petent, în sensul că Decizia Civilă nr. 2753/R/30.06.2008 este temeinică și legală. Mai mult, Curtea de Apel București, a statuat faptul că raporturile de muncă sunt libere, pentru existența lor fiind necesar acordul de voință al părților, precum și faptul că orice obligație ar fi avut Spitalul, ea a fost îndeplinită și a încetat din momentul demisiei formulate unilateral de petent. Reclamatul precizează că din sesizare nu înțelege unde este motivul de discriminare invocat și în ce mod este susținut de înscrisuri. Schema de personal a Spitalului Clinic Caritas „Caritas-Academician Nicolae Cajal”, față de bugetul prevăzut și de nevoile acute ale diverselor secții, nu mai este susceptibilă de a fi modificată prin adăugarea unor posturi suplimentare.

Ori, atâta timp cât petentul a beneficiat de contract de muncă, și-a dat demisia, iar încheierea unui nou contract implică, pe lângă acordul părților și un buget și o necesitate reală a spitalului pentru postul respectiv, (unitatea sanitară nemanifestând niciun interes în acest sens), nu consideră că există o cauză de discriminare, care să motiveze acest demers.

De altfel, din moment ce o instanță de judecată, s-a pronunțat în mod definitiv și irevocabil asupra acestor aspecte, consideră că o decizie a unei alte autorități, alta decât tot judecătorești, nu poate reveni, schimba sau cenzura dispozitivul hotărârii Curții de Apel București.

IV. Motivele de fapt și de drept

În fapt, prin petiția formulată de petent, se aduce la cunoștința Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării faptul că acesta se consideră discriminat de managerul Spitalului Clinic Caritas, dl. J B datorită refuzului de a încheia un nou contract individual de muncă cu jumătate de normă pentru postul integrat.

În drept, Colegiul Director ia act de faptul că petentul în data de 31.07.2006 și-a dat demisia din funcția deținută în cadrul spitalului.

Referitor la solicitarea petentului în ceea ce privește încheierea unui nou contract de muncă cu ½ de normă, Colegiul Director reține că, în **conformitate cu art 2 alin (1) din OG 137/2000** privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, *“prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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.*

Analizând faptele reținute în petiție, 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/Sueda, 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)

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 reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) Existența unui **tratament diferențiat a unor situații analoage** sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.
- b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare.
- c) **Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.** În situația de față, Colegiul director reține că, din moment ce petentul la data de 31.07.2006 și-a înregistrat demisia din funcția deținută în cadrul spitalului, cererea de încetare a contractului de muncă a fost acceptată de angajator care a emis decizia nr. 159/2006, prin care a dispus încetarea raporturilor de muncă, începând cu data de 01.08.2006, în baza art. 55 lit.b Codul Muncii, petentului nu i-a fost încălcat niciun drept recunoscut de lege.
- d) **Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim**, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire restricție, excludere, deosebire, preferință între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege și care are ca scop sau 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.

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** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. referitor la obiectul sesizării nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin.1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;



V. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța competentă și în termenul legal potrivit prevederilor art. 20, alin. 10 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, precum și prevederilor Legii nr.554/2004 a contenciosului administrativ.

VI. Modalitatea de plată a amenzii (dacă este cazul)

- nu este cazul;

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

MONICA ANA VASILE – Membru

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată 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.

