



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

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 215
din data de 01.06.2011**

Dosar nr.: 11/2011

Petiția nr.: 112/10.01.2011

Petent: Prefectura Ialomița prin P M T

Reclamat: Primar S C , reprezentant legal al Primăriei Municipiului Urziceni.

Obiect: Dispoziție cu prevederi discriminatorii prin prevederea vechimii de 12 ani pentru posturile de manager la Spitalul Municipal Urziceni.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. Prefectura Ialomița prin P M T cu adresă de comunicare Prefectura județului Ialomița cu sediul în Slobozia, Str. Piața Revoluției, Nr. 1, județ Ialomița.

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

I.2.1. Primar S C -reprezentant legal al Primăriei Municipiului Urziceni cu adresă de comunicare la Primăria Municipiului Urziceni, cu sediul în Urziceni, Str. Calea București, nr.102, județ Ialomița.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul solicită să i se comunice dacă condiția de vechime de cel puțin 12 ani pentru postul de manager la Spitalul Municipiului Urziceni, stabilită prin dispoziția primarului este discriminatorie.

III. Procedura de citare

3.1. Petentul a fost citat prin adresa nr. 260/13.01.2011. Reclamatul a fost citat prin adresa nr. 261/13.01.2011 La termenul de audieri stabilit pentru data de 03.02.2011, părțile au fost absente.

3.2. A fost solicitat un punct de vedere de la Ministerul Sănătății prin adresa nr. 259/13.01.2011.

3.3. Ministerul Sănătății emite un punct de vedere înregistrat cu nr. 857/07.02.2011, la solicitarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.



IV. Susținerile părților Susținerile petentului

4.1.1. Petentul solicită să i se comunice dacă condiția de vechime de cel puțin 12 ani pentru postul de manager la Spitalul Municipiului Urziceni, stabilită prin dispoziția primarului este discriminatorie.

4.1.2. Petentul face referire la faptul că prevederile art.1 alin.1 lit.c, Cap.I din Anexa nr. 1 la Dispoziția Primarului Municipiului Urziceni privind aprobarea Regulamentului de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de manager persoană fizică la Spitalul Municipiului Urziceni.

4.1.3. Petentul susține că prevederile art.1 alin.1 lit. d din Ordinul Ministerului Sănătății nr.1082/2010 privind aprobarea Regulamentului de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de manager persoană fizică din spitalele publice din rețeaua proprie a Ministerului Sănătății se face prin concurs, la care au acces persoane fizice care au cel puțin 2 ani vechime în posturi revăzute cu studii superioare de lungă durată.

4.1.4. Prevederile art.4 din actul normativ menționat conform cărora pentru spitalele al căror management a fost transferat către autoritățile administrației publice locale, precum și pentru celelalte ministere și instituții cu rețea sanitară proprie, regulamentul prevăzut la art.1 reprezintă un regulament cadru, care poate fi modificat și completat de către autoritatea administrativ-teritorială, respectiv de către conducerea celorlalte ministere și instituții cu rețea sanitară proprie, urmând a fi aprobat prin act administrativ.

4.1.5. Prevederile art.179 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății consiliul de administrație organizează concurs pentru selecționarea managerului care să asigure managementul unității sanitare, potrivit normelor aprobate prin ordin al ministrului sănătății și respectiv prin act administrativ al primarului unității administrativ-teritoriale.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 857/07.02.2011, susține că la art.179 din Legea nr. 95/2006 se prevede că, pentru selecționarea managerului, consiliul de administrație organizează concurs sau licitație publică, după caz potrivit normelor aprobate prin ordin al ministrului sănătății, sau, după caz, prin ordin al ministrului din ministerele cu rețea sanitară proprie și respectiv prin act administrativ al primarului unității administrativ-teritoriale, al primarului general al municipiului București sau al președintelui consiliului județean după caz.

4.2.2. Față de dispozițiile legale în vigoare, pentru spitalele aflate în rețeaua autorităților administrației publice locale, concursul pentru selecționarea managerului se organizează conform normelor aprobate prin act administrativ-teritoriale, al primarului general al municipiului București sau al președintelui consiliului județean, după caz.

V. Motivele de fapt și de drept



5.1. În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că potrivit legislației în vigoare, respectiv Legea nr. 95/2006, consiliul de administrație organizează concurs pentru selecționarea managerului care să asigure managementul unității sanitare, potrivit normelor aprobate prin ordin al ministrului sănătății și respectiv prin act administrativ al primarului unității administrativ-teritoriale.

5.2. Astfel, Ministerul Sănătății, prin Ordinul 1082/2010 prevede că „*ocuparea funcției de manager persoană fizică din spitalele publice din rețeaua proprie a Ministerului Sănătății se face prin concurs, la care au acces persoane fizice care au cel puțin 2 ani vechime în posturi revăzute cu studii superioare de lungă durată.*”

5.3. Prin dispoziția primarului, reclamată în prezenta cauză, se prevede ca și condiție de ocupare a funcției de manager al Spitalului Municipiului Urziceni, 12 ani vechime.

5.4. Colegiu are în vedere situația în care, prin dispoziția în cauză, pot fi create efecte discriminatorii, în ce privește accesul liber și nediscriminatoriu, la funcția de manager al Spitalului în cauză.

5.5. În drept, Colegiul Director reține dispozițiile Convenției Europene a Drepturilor Omului, care la art.14 dispune că *”Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”*

5.6. Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, care la art.1 dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”* și **paragraful 2** *”Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1 ”.*

5.7. Conform definiției discriminării, dată de O.G. 137/2000 care la art.2 alin.1 prezintă **condițiile generale ale faptelor de discriminare**, putem considera o faptă ca fiind discriminatorie, dacă suntem în prezența unei *diferențe, bazată pe un criteriu, ce aduce atingere unui drept prevăzut de normele legale interne și internaționale, fără să existe o justificare obiectivă în ce privește respectiva diferențiere.*

5.8. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, **dupa cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2** prevede că *”Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:”; art.2 alin.1 ”..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de*



lege,", precum și **Protocolul nr.12** la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 "*Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,*".

5.9. Analizând faptele expuse în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de **art.14** din Convenție, privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, atunci când se **induc distincții între situații analoge 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 aflate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*" (vezi CEDO, 18.02.1991, Fredin vs. Suedia, paragraf 60; 23.06.1993, Hoffman vs. Austria, paragraf 31; 28.09.1995 Spadea și Scalabrino vs. Italia).

5.10. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat *principiul Egalității* ca unul dintre 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 vs. Cassa Conguaglio Zuchero and Others, cauza 106/83, 1984 ECR 4209, paragraf 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Sinetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) vs. 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, parag.129).

5.11. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.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 art.2. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, deasemenea trebuind 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 mai sus. 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, folositei 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.

5.12. 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 aplicat (22.10.1996 Stubbings et autres vs. Royaume-Uni, parag.75).

5.13. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al

Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul unei petiții este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează, în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art.2 din ordonanță, cuprins în Capitolul I – Principii și definiții, și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II – Dispoziții Speciale, secțiunea I-VI din Ordonanță.

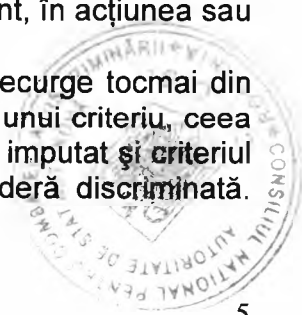
5.14. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 din Ordonanță, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței ori 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.

5.15. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speța atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor de contravenționale prevăzute și sancționate de O.G.137/2000.

5.16. Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant, în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu: origine rasială sau etnică, religie, etc). Din acest punct de vedere discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate la persoana care este supusă discriminării.

5.17. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art.2 al O.G. 137/2000, republicată, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, „pe bază de...”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (*tratamentul diferențiat*) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (*origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, etc.*) invocat de către reclamant (**petent**), constituie un factor relevant sau determinant, în acțiunea sau inacțiunea imputată pârâtului (**reclamatului**).

5.18. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.



5.19. Același raționament este aplicabil și în cazul **discriminării indirecte**, astfel cum este prevăzut în art.2 alin.3 din O.G. 137/2000, republicată, cu precizarea că raportul de cauzalitate este indirect, și cu atât mai mult în cazul hărțuirii, așa cum este reglementată în art.2 alin.5 al ordonanței mai sus menționate. În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate este direct, iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiutor, în speță *„comportamentul pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convongeri, 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.”*

5.20. În același sens s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, care prin decizia civilă nr.1530/2009, precum și decizia civilă nr.2758/2009.

Astfel, Colegiul trebuie să analizeze, din întreg probatoriul depus în cauză, măsura în care poate fi reținut un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate și un eventual criteriu invocat, respectiv existența unui raport de analogie sau comparabilitate între persoane în privința cărora s-a indus un tratament mai puțin favorabil.

5.21. În cauza *Coleman vs. Attridge Law, Steve Law*, cât și în cauza *Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding vs. Firma Feryn NV*, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, **potrivit principiului inversării sarcinii probei**, revine reclamantului (nn petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza *S. Coleman ECJ, C-303/06*, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, C-54/07*, hotărârea din 10 iulie 2008). În mod similar, potrivit art.20 alin.6 din O.G. 137/2000, republicată, *„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare ”.*

5.22. Conform celor prezentate mai sus, considerăm că în prezenta cauză reclamatul nu poate/nu face dovedirea unor circumstanțe obiective/rezonabile care să fi fost luate în considerare, la momentul la care s-a decis condiționarea ocupării postului în cauză, de cei *12 ani vechime, în funcție*.

5.23. Astfel, Colegiul are în vedere faptul că, prin respectiva **decizie**, deși aparent neutră, a fost creată o situație care este în măsură a pune în dezavantaj anumite persoane, față de altele, având în vedere criteriul

vechimmii în funcția de manager, fără a avea o justificare obiectivă față de această diferențiere, aparent neutră.

5.24. În acest sens, Colegiul Director al CNCD urmează a reține că faptele prezentate constituie discriminare, conform art.2 alin.3, coroborat cu art.7 alin.2, din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, republicată.

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. Faptele prezentate constituie discriminare potrivit art. 2 alin.3 și art.7 alin.2 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Se sancționează partea reclamată cu avertisment, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. Clasarea dosarului.
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
4. O copie a hotărârii se va transmite părților

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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

DEZIDERIU GERGELY - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN - Membru



DRAGOȘ TIBERIU NIȚĂ- Membru

POP IOANA- Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru

VLAȘ CLAUDIA SORINA- Membru

Hotarare redactata de: Vasile Alexandru Vasile – Membru Colegiul Director
Vasile Daniel – Asitent Colegiul Director

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.

