



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

**HOTĂRÂREA NR. 447  
din 20. 08. 2009**

**Dosar nr:** 129/2009

**Petiția nr:** 3.332 din data de 23.03.2009

**Petent:** V I M , B C -M

**Reclamat:** Serviciul de Ambulanță Dolj, Organizația Sindicală FNȘA Dolj

**Obiect:** acordarea în mod diferențiat a sporului pentru condiții deosebit de periculoase angajaților din Stația centrală Craiova față de angajații din Substații, acte de hărțuire și victimizare

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

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

**I.1.1.** V I M , cu domiciliul în .

**I.1.2.** B C -M , cu domiciliul în

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

**I.2.1.** Serviciul de Ambulanță Dolj, loc. Craiova, str. Tabaci, nr. 3, jud. Dolj

**I.2.2.** Organizația Sindicală FNȘA Dolj, loc. Craiova, str. Mareșal Ion Antonescu, nr. 60, jud. Dolj

**II. Obiectul sesizării**

2.1. Petenții consideră discriminatorie acordarea în mod diferit a sporului pentru condiții deosebit de periculoase angajaților din Stația centrală Craiova față de angajații din Substații, în mod netemeinic și nelegal la nivelul unității Serviciului de Ambulanță Dolj. De asemenea, consideră ca au fost supuși unor acte de hărțuire și victimizare.



### **III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

3.1. Prin petiția nr. 3.332 din data de 23.03.2009 petenții arată că sporul pentru condiții deosebit de periculoase a fost acordat într-un procent diferit angajaților din Stația centrală Craiova față de angajații din Substații, petenții făcând parte din Substația Calafat.

3.2. Petenții consideră că împrejurarea potrivit căreia Substația de Salvare Calafat prezintă anumiți indicatori cantitativi, calitativi, mai mici, în comparație cu Stația Centrală Craiova nu este de natură să încalce principiul tratamentului egal al angajaților în domeniul muncii și să îngreuneze drepturile conferite, prin lege, personalului care desfășoară activitatea specifică. De asemenea, petenții arată că urmare declanșării unor acțiuni în justiție au fost supuși de reclamații la acte de hărțuire și de victimizare.

### **IV. Procedura de citare**

4.1. 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.

4.2. Prin adresa nr. 5.177 din 18.05.2009 și adresa nr. 5.178 din 18.05.2009 au fost citați petenții. Prin adresa nr. 5.179 din 18.05.2009 și adresa nr. 5.180 din 18.05.2009 au fost citați reclamații. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 30.06.2009. La termen s-au prezentat petenții și una dintre părțile reclamate.

4.3. Colegiul a acordat părților termen pentru concluzii scrise, la data de 23.07.2009. Toate părțile au depus concluzii scrise la dosar.

### **V. Susținerile părților**

#### **Susținerile petentului**

5.1.1. Petenții arată că se consideră discriminați de modul de acordare a sporului pentru condiții deosebit de periculoase, mai exact de procentul diferit în care a fost acordat sporul menționat.

5.1.2. Petenții consideră că acordarea sporului s-a efectuat în mod netemeinic și nelegal, cuantumul diferit, de 90% pentru personalul din Stația Centrală Craiova și de 60% pentru personalul din Substații, fiind discriminatoriu și neconform în raport cu criteriile legale.

5.1.3. Petenții apreciază că nu prezintă relevanță criteriile reținute de Serviciul de Ambulanță Dolj, atât timp cât toți asistenții medicali principali ocupă aceleași funcții cu răspundere, atribuții și program identic și sunt supuși aceluiași stres și riscuri profesionale, iar competențele și profesionalismul, pregătirea profesională, cunoștințele practice și teoretice sunt recunoscute de la angajare și prin evaluările anuale.

5.1.4. Petenții arată că acordarea sporului menționat în cuantum de 90% unor angajați care nu sunt expuși pericolozității în mod direct, cu referire la personalul auxiliar



din Stația Craiova, creează o discriminare, respectiv o diferențiere artificială pentru personalul de specialitate din Substații, precum sunt medicii și asistenții medicali, care beneficiază de un spor de 60%.

5.1.5. În opinia petenților situația creată nu are o justificare rezonabilă și obiectivă, diferența de tratament între aceeași angajați în aceeași unitate și aceeași recunoaștere profesională, respectiv în situații similare și comparabile, constituind o faptă de discriminare.

5.1.6. Petenții semnalează faptul că, pe lângă tratamentul discriminatoriu, în urma demersurilor efectuate pentru înlăturarea tratamentului diferențiat, au fost supuși unor hărțuiri de către angajator, prin crearea unui cadru intimidant, ostil și chiar ofensiv precum și unor acțiuni de victimizare.

### **Punctul de vedere al Ministerului Sănătății, Direcția Planificarea Sistemului Sanitar și Politici Salariale**

5.2.1. Ministerul Sănătății arată că, în unitățile sanitare, acordarea sporurilor pentru condiții de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare, se face în baza Regulamentului de acordare a sporurilor aprobat prin Ordin al ministrului sănătății care stabilește locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor, precum și condițiile de acordare a acestora, elaborat cu consultarea sindicatelor semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară. În Regulamentul de acordare a sporurilor sunt prevăzute și procentele în care acestea se acordă.

5.2.2. Stabilirea procentului de acordare a sporului pe categorii de personal și locuri de muncă în cadrul acestor procente se face de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

5.2.3. În opinia Ministerului Sănătății faptul că unitatea sanitară a stabilit criterii suplimentare care să stabilească implicarea personalului în realizarea obiectivelor stabilite pentru Serviciul de Ambulanță al județului Dolj a fost decizia conducerii unității sanitare cu personalitate juridică tocmai în scopul de a stabili o modalitate obiectivă de diferențiere a procentelor de acordare a sporurilor.

### **Susținerile reclamatei**

5.3.1. Partea reclamată arată că acordarea sporurilor s-a făcut la nivelul unității în mod temeinic și legal prin procesul verbal încheiat în ședința comună a Comitetului director și a sindicatelor din cadrul Serviciului de Ambulanță Județean Dolj.

5.3.2. Semnalează că în cadrul ședințelor Comitetului Director la care au participat și liderii celor două sindicate din cadrul Serviciului de Ambulanță Județean Dolj s-a făcut o analiză pertinentă și obiectivă a activității la nivel general cât și în parte a fiecărui angajat. Au fost analizați indicatorii cantitativi și anume număr de solicitări efectuate, număr de kilometri echivalenți pentru mediul urban, număr de kilometri efectiv realizați pentru mediul rural, frecvența solicitărilor, precum și calitatea serviciilor medicale, inclusiv complexitatea manevrelor medicale efectuate în fiecare substație de ambulanță.

5.3.3. Se arată că la stabilirea concretă a sporului în cauză s-a ținut cont și de faptul că transferurile interspitalicești ale pacienților critici solicitate de unitățile sanitare



craiovene, în alte unități sanitare, sunt efectuate de echipaje cu diferite niveluri de competență din Stația Centrală Craiova.

5.3.4. Partea reclamată consideră că stabilirea sporurilor s-a efectuat în mod corect și se încadrează în dispozițiile legale, arătând că nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică de comun acord cu sindicatele, reprezentante semnatare ale contractului colectiv de muncă și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în Bugetul de Venituri și Cheltuieli.

5.3.5. Referitor la aspectele privind hărțuirea și victimizarea, partea reclamată este de părere că acestea sunt simple fabulații ale petenților care consideră în mod greșit dreptul conducerii de a testa și evalua nivelul de pregătire profesională care determină implicit și calitatea actului medical realizat de către angajați.

5.3.6. De asemenea, precizează că însuși legiuitorul a dispus acordarea unui spor diferențiat în funcție de mai multe criterii, arătând că petenții au recunoscut în petiția formulată către Consiliu faptul că Substația în care ei sunt angajați prezintă indicatori cantitativi și calitativi mai mici în comparație cu Stația Centrală Craiova.

5.3.7. În același sens, este de opinie că petenții au înțeles în mod greșit principiul egalității și face referire la jurisprudența Curții Constituționale din care rezultă că "principiul egalității nu înseamnă uniformitate așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul juridic nu poate fi diferențiat".

#### **Punctul de vedere al Sindicatului Liber Ambulanta Dolj**

5.4.1. Sindicatul consideră că acordarea sporurilor a fost discriminatorie, stabilindu-se un quantum diferit de 90% pentru stația centrală și pentru punctul de lucru Craiovița Nouă și 60% pentru celalalte puncte de ambulanță. Sporurile au fost acordate în baza indicatorilor cantitativi. Deși s-a propus renegocierea sporurilor, conducerea administrativă nu a fost de acord. Pe de altă parte, toate punctele de lucru din județ au un bilanț lunar negativ, cu excepția stației centrale .

5.4.2. Sindicatul a informat toți membrii, însă aceștia nu au prezentat un interes deosebit față de această problemă. Sindicatul a făcut toate demersurile necesare către instituțiile abilitate.

#### **VI. Motivele de fapt și de drept**

6.1. 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 nici o 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)



6.2. 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 Zucchero 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 para.91)

6.3. De asemenea, Colegiul Director reține deciziile Curții Constituționale prin care s-a statuat că **principiul egalității nu se opune ca o lege să stabilească reguli diferite în raport cu persoane care se află în situații diferite.** (Decizia nr.256 din 17 iunie 1997, Decizia nr.154/2001, M.Of. nr.387/2001, CDH 2001, p.914–915) De asemenea, atât în doctrina, cât și în jurisprudența constituțională s-a statuat în mod constant că **principiul egalității în fața legii nu înseamnă uniformitate, ci presupune instituirea unui tratament egal în situații care nu sunt diferite.** De aceea, nu sunt excluse, ci, dimpotrivă, sunt admise soluții legislative diferite pentru situații diferite. (Decizia nr.113/2001, M.Of. nr.317/2001, CDH 2001, p.757; Decizia nr.139/2001, M.Of. nr.330/2001, CDH 2001, p.851) **Curtea Constituțională a reținut că instituirea unor reglementări juridice diferențiate în privința drepturilor și obligațiilor unor categorii de cetățeni care se află în situații diferite nu este contrară art. 16 alin. (1) din Constituție.** (Decizia nr.294/2001, M.Of.nr.21/2002)

6.4. 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 trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul, analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță.

6.5. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele cuprinse în art. 1 și art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, 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/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, 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 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.

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



6.7. Din acest punct de vedere, sub aspectul incidenței art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director ia act de faptul că, în prima instanță, petenții, în plângerea dedusă soluționării, sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării solicitând constatarea unei fapte de discriminare corelativ aplicării sporului pentru condiții deosebit de periculoase prevăzut la lit. a indice 1, pct. 3 și art. I, II din Anexa 2 din Ordinul Ministerului Sănătății nr. 721/2005 pentru aprobarea regulamentului privind acordarea sporurilor la salariile de bază. În opinia petenților, legiuitorul a înțeles să atribuie unor unități sanitare un spor pentru condiții deosebit de periculoase în cuantum de 50%-100% din salariul de bază. În contextul ordinului ministrului sănătății, petenții arată ca aveau dreptul la un spor între 50-100% din salariul de bază. În urma ședinței Comitetului Director cu participarea organizației sindicale FNSA, în baza unui proces verbal s-a decis acordarea unui spor de 90% personalului din Craiova, iar pentru substațiile din Calafat, Segarcea, Filiași etc. s-a acordat un spor de 60%. În opinia petenților, modul în care s-a stabilit sporul pentru condiții deosebit de periculoase, în raport cu prevederile legale, este contrar legii deoarece criteriile de acordare exced celor prevăzute de dispozițiile normative în materie. Acestea nu prevăd criteriile de acordare precum volumul de muncă, calitatea acesteia, competențe avansate, valoarea serviciilor sau alte criterii care să determine acordarea diferențiată. Ca atare nu există nicio justificare rezonabilă și obiectivă în privința modalității de acordare diferențiată a sporurilor.

6.8. Colegiul observă că, în opinia părții reclamante, petenții sunt în eroare, de vreme ce actele normative în materie au fost modificate, referindu-se la litera A indice 1 din Regulament la un „spor mediu de 75% din salariul de bază”. Însăși petenții recunosc că substația la care își desfășoară activitatea prezintă indicatori cantitativi și calitativi mai mici. În opinia părții reclamante, însuși legiuitorul a prevăzut sporul diferențiat, de la 50% până la 100%. Potrivit legii nr. 304/2008, nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare de comun acord cu sindicatele sanitare și cele semnatare ale contractului colectiv de muncă cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli. Se arată că în cadrul ședințelor de analiză a acordării sporului s-au avut în vedere indicatorii cantitativi stabiliți în contractul cu CAS, în speță număr de solicitări efectuate (defalcate pe urgențe majore, transporturi), număr de kilometri efectuați, frecvența solicitărilor, calitatea serviciilor medicale din asistența medicală de urgență, complexitatea manevrelor medicale în stațiile și substațiile de ambulanță, număr pacienți, număr stopuri cardiace, număr pacienți transportați la PUU/Spital, transporturile în unități sanitare din București, Timișoara, Cluj, Tg. Mureș, etc. Astfel, în opinia părții reclamante, acordarea sporului s-a făcut în mod legal, potrivit actelor normative incidente.

6.9. Colegiul reține că, potrivit OUG nr. 115/2004 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul bugetar, cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin legea nr. 304 din 3 decembrie 2008, potrivit art. 13 alin.1 lit. e „în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea pot fi acordate, cu respectarea prevederilor legale, următoarele categorii de sporuri: (...) e) pentru condiții deosebit de periculoase (...) cuantumul sporului este de 50-100% din salariul de bază. Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.



6.10. Ordinul nr. 721 din 7 iulie 2005 stabilește Regulamentul privind acordarea sporurilor la salariile de bază în conformitate cu prevederile art. 13 din OUG nr. 115/2004 aprobată cu modificări și completări. Condițiile de acordare a sporului pentru condiții deosebit de periculoase sunt prevăzute în anexa 2 a Regulamentului. De asemenea, se impune a preciza că potrivit art. 3 din Regulament „în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, sporurile acordate în baza art. 13 alin.1 din OUG nr. 115/2004 se grupează astfel: „grupa I-spor pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase sau vătămătoare, acordat conform prevederilor art. 13 alin.1, lit. a, c și e. Potrivit art. 5 alin.1 din Regulament: „sporul pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă potrivit buletinelor de determinare prin expertizare a locurilor de muncă ce se eliberează pe baza următoarelor criterii: a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă, b) gradul de creștere a indicilor de morbiditate la locurile de muncă respective, c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă”. Potrivit art. 6 din Regulament „la stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate se vor avea în vedere următoarele criterii: a) riscul de îmbolnăvire și de accidentare, b) solicitarea nervoasă, c) indici de morbiditate”. De asemenea, potrivit art. 7 „la acordarea sporului pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase sau vătămătoare s-au avut în vedere următorii factori care determină încadrarea locului de muncă în una dintre cele 3 categorii: a) natura factorilor nocivi - fizici, chimici sau biologici - și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului; b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori; c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi; d) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații; e) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire; f) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă; g) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, care pot duce la uzura prematură a organismului”.

6.11. Colegiul reține că potrivit Anexei II din Regulament sunt stabilite locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase. Astfel, la lit. A sunt stabilite categoriile de personal care beneficiază de sporul de 50-100% din salariul de bază, în speță: „1. personalul care lucrează la Spitalul Tichilești-leprozie, 2. personalul care lucrează la morgi, necropsii și în prosecturi din unități sanitare, institutele de medicină legală și serviciile de medicina legală județene; 3. personalul care participă efectiv în campaniile de prevenire și combatere de epidemii deosebit de grave și alte asemenea acțiuni stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin, cum ar fi: pesta, holera, poliomielita, variola, tetanos, leptospiroza etc, 4. personalul care lucrează în unități de pneumoftiziologie (spitale și sanatorii)”.

6.12. Potrivit lit. A indice 1 din Anexa II, beneficiază de “Spor mediu de 75% din salariul de bază: 1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi în specialitățile: recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară și recuperare neurologică; 2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile de primire a urgențelor - UPU-SMURD și UPU; 3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar de intervenție din serviciile de ambulanță; 4. personalul de specialitate medico-



sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de ATI și de terapie intensivă.

6.13. Luând act de susținerile părților, înscrisurile aflate la dosar și legislația incidentă speței, Colegiul director reține că obiectul petiției este circumscris modalității în care partea reclamată a stabilit acordarea sporurilor, în raport cu prevederile legale incidente care reglementează criteriile de acordare, categoriile de personal beneficiare ale sporului în cauză precum și mecanismul concret de stabilire al acestor sporuri. Coroborat dispozițiilor legale cât și ordinului ministrului care stabilește în concret criteriile de acordare, factorii ce stau la baza stabilirii sporurilor și a categoriilor de personal beneficiar, se contestă însăși natura criteriilor care au stat la baza stabilirii sporului în cuantumuri determinate, în opinia petenților, criterii ce nu sunt incidente celor prevăzute de dispozițiile legale, pe de o parte, iar pe de altă parte, cu încălcarea prevederilor referitoare la negocierea sporurilor cu participarea reprezentanților de sindicat din care fac parte petenții.

6.11. Or, în raport de acest ansamblu de împrejurări invocate în sensul reținerii unui tratament diferențiat ce cade sub incidența art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director este chemat să se pronunțe asupra unei situații de fapt sub aspectul justificării drepturilor subiective ale petenților. Însă această situație decurge ab initio din interpretarea și aplicarea legii, în speță a prevederilor Ordonanței de Urgență nr. 115/2004 cu modificările și completările ulterioare coroborat cu prevederile Ordinului ministrului sănătății nr. 721 din 7 iulie 2005 privind Regulamentul de acordare a sporurilor la salariile de bază în conformitate cu prevederile art. 13 din OUG nr. 115/2004. Practic, Colegiul Director ar trebui să analizeze modalitatea în care partea reclamată a încadrat condițiile existente din cadrul stațiilor de lucru în raport cu cele prevăzute de reglementările legale precum și în ce măsură criteriile discutate și aprobate intră sub incidența criteriilor prevăzute de Ordinul ministrului sănătății de natură a determina beneficiul sporurilor în cauză. Corelativ acestei situații, Colegiul ar trebui să analizeze, sub aspectul raportului de analogie sau comparabilitate, în ce măsura criteriile aplicate, răspund cerințelor legale ce plasează petenții și categoriile de persoane invocate într-un atare raport.

6.12. În opinia Colegiului Director, împrejurările invocate de petenți, ce ar presupune analiza obiectului dedus soluționării, sub aspectul art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, exced atribuțiilor Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, deoarece acestea vizează în mod indisolubil interpretarea și aplicarea legii, respectiv modalitatea în care partea reclamată a pus în aplicare prevederile incidente stabilirii și acordării cuantumului sporului pentru condiții deosebit de periculoase, periculoase sau vătămătoare, în stransă legătură cu aplicarea unor indicatori calitativi și cantitativi, în opinia petenților, neprevăzuți de Ordinul ministrului sănătății și induși în mod artificial în aplicarea cuantumurilor diferite pentru sporul în cauză. De asemenea, se invocă nerespectarea prevederilor legale cu privire la stabilirea și acordarea sporurilor de comun acord cu sindicatul reprezentativ din care fac parte petenții, însă acest aspect subsecvent al plângerii, în mod similar, excede competenței Colegiului, de vreme ce în fapt, presupune un control de legalitate al aplicării prevederilor art. 13 din OUG nr. 115/2004 cu modificările și completările ulterioare.

6.13. Dealtfel, atât susținerile petenților, cât și susținerile părții reclamate sunt sine qua non legate de modalitatea de interpretare a dispozițiilor normative privind stabilirea și acordarea sporului în cauză, ceea ce ar presupune din partea Colegiului să





exercite un control de legalitate asupra aspectelor deduse soluționării. Or, interpretarea legii per se, în opinia Colegiului Director nu poate atrage după sine o eventuală raspundere contravențională. Astfel cum a reținut și Curtea Constituțională în Decizia nr. 1.011 din 8 noiembrie 2007 publicată în Monitorul Oficial nr. 809 din 27 noiembrie 2007 și a reiterat în Deciziile sale cu nr. 818, 819, 820 și 821 din 3 iulie 2008, publicate în Monitorul Oficial nr. 537 din 16.07.2008 „Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare este o reglementare specială care stabilește comportamentele considerate discriminatorii în viziunea legiuitorului și creează mecanismele prin care orice tip de discriminare poate fi sancționat și eliminat”. Astfel, Curtea în mod expres desprinde scopul legiuitorului în reglementarea acelor „comportamente”, i.e. împrejurări de fapt aplicate la situația unor persoane, grupuri de persoane sau comunități comparativ cu alte persoane, grupuri de persoane ori comunități, ce pot fi reținute ca discriminatorii în ipotezele prevăzute de Ordonanța nr. 137/2000 republicată. Dealtfel, în deciziile sus menționate, Curtea Constituțională arată în mod explicit că „*actul normativ criticat sancționează contravențional orice deosebire, excludere, restricție sau preferință care are ca scop ori efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale, în domeniul politic, economic, social și cultural ori în orice alte domenii ale vieții publice, dacă deosebirea, excluderea, restricția sau preferința se datorează apartenenței la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv convingerilor, sexului sau orientării sexuale ori apartenenței la o categorie defavorizată*”.

6.13. Or, în exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr 137/2000, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte de legalitate din care poate decurge un eventual tratament diferit. Pentru a reține incidența unui atare scop sau efect, în prezenta speță, Colegiul Director ar trebui să se substituie instanței judecătorești pentru a analiza justificarea aplicabilității prevederilor legale la situația particulară a petenților în ceea ce privește consecințele juridice, sub aspectul acordării sporului într-un anumit quantum, deosebit de cel stabilit de partea reclamata, în esență, motivat de netemeinicia și nelegalitatea acestuia. Or, o atare analiză nu poate fi apreciată de Colegiul director, deoarece, similar, acest aspect ține de legalitatea actelor în cauză și a aplicabilității unor criterii care exced sau nu Ordinului ministerului sănătății nr. 721 din 7 iulie 2005, cu modificările și completările ulterioare.

6.14. Astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. În acest sens este, de exemplu, 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.) Din acest punct de vedere, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga instanțelor de judecată pentru a face aprecieri în legătura cu aspectele de fond ale petiției care decurg din modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale privind acordarea sporurilor prevăzute în art.



13 din OUG nr. 125/2005 respectiv Ordinul ministrului sănătății nr. 721 din 7 iulie 2005, cu modificările și completările ulterioare.

6.15. Pe de altă parte petenții invocă în cauză existența unor acte de hărțuire și victimizare ce au dus la crearea unui cadru intimidant, ostil și chiar ofensiv, manifestat prin faptul că, în urma inițierii unor demersuri ce au cuprins petiții colective și acțiuni în instanță, întreg personalul a fost testat de 2 ori, într-o perioadă scurtă de timp, fără a fi îndeplinite condițiile legale, iar petenta V I M a fost penalizată cu 10% din salariu pentru refuzul de a da o nota explicativă, respectiv pentru neprezentare la testul de evaluare, deși petenta a precizat că nu s-a respectat legislația în vigoare cu privire la acest aspect. 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".

6.16. 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.

6.17. 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 hărțuire se circumstanțiază într-un comportament care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Astfel, 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.

6.18. Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, 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 denumită ca hărțuire.

6.19. Manifestarea comportamentului pe baza oricărui 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.”

6.20. Față de aceste considerente, Colegiul Director, în analiza aspectelor de fapt deduse soluționării, din perspectiva incidenței prevederilor art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată, reține că, din punctul de vedere al petentei, faptele imputate (crearea unui mediu degradant, jignitor, ofensator) au ca izvor petițiile și acțiunile promovate în fața instanțelor de judecată. Or, raportat la elementele constitutive ale art. 2 alin.5, mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu. Desigur, sintagma „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 denumită ca hărțuire.

6.21. Or, coroborat petiției și materialului probator aflat la dosar, Colegiul Director este de opinie că, ipso facto, împrejurările imputate de petentă nu pot fi considerate în raport de cauzalitate cu unul din criteriile enumerate de art. 2 alin. 5 și cu atât mai mult cu motivul invocat, în speță promovarea unor petiții sau cereri în fața instanțelor de judecată, ca element declanșator al acțiunilor ulterioare, cu atât mai mult cu cât acest aspect este în esență corelativ prevederilor art. 2 alin.7 din O.G. nr. 137/2000 republicat. Or, petenta invocă hărțuirea și victimizarea fără a face o delimitare între cele două forme de discriminare, care s-au materializat în privința sa, forme de discriminare ce sunt reglementate distinct de legiuitor și presupun întrunirea cumulativă a unor elemente constitutive.

6.22. Potrivit art. 2 alin.7 din O.G. nr. 137/2000 republicată: “Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”. Victimizarea, asemănător hărțuirii, 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.

6.23. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communitaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane, însă textul art. 2 alin.7 nu definește expresis verbis tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” 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 însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele încriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc.

6.24. Mobilul sau cauza tratamentului advers este determinat de introducerea unei plângeri, sesizări sau acțiuni în justiție. Astfel, actul care determină săvârșirea faptei de victimizare este inițierea unei proceduri administrative sau judiciare, prin introducerea unei plângeri respectiv prin formularea unei acțiuni în justiție, ceea ce presupune existența unei legături de cauzalitate, în lipsa căreia nu se poate reține victimizarea.

6.25. Raportat la prevederile art. 2 alin.7 din O.G. nr.137/2000, republicată, reținem că tratamentul advers este venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Inițierea procedurii administrative sau judiciare prin introducerea unei plângeri respectiv a unei acțiuni în justiție este condiționată de invocarea încălcării principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Acest element constitutiv al victimizării presupune ca plângerea sau acțiunea în justiție care a determinat tratamentul advers să fi avut ca obiect încălcarea principiului egalității, respectiv al nediscriminării. Lipsa invocării principiului egalității și nediscriminării deteremină imposibilitatea reținerii faptei de victimizare. Manifestarea comportamentului contrar sau advers împotriva părții inițitoare, care se poate materializa fie într-o singură acțiune ulterioară sau mai multe acțiuni concomitente îndreptate împotriva acestuia, este determinată, în cazul victimizării, de invocarea prealabilă în cadrul procedurilor administrative sau judiciare a încălcării anterioare a principiului egalității și nediscriminării.

6.26. Față de aceste considerente, coroborat petiției și materialului probatoriu aflat la dosar, Colegiul Director reține că petenții au adresat sesizări și cereri în fața instanțelor de judecată, inclusiv sub aspectul principiului nediscriminării, ceea ce determină prezența acestui element în cauza dedusă soluționării. Însă, analizând înscrisurile depuse la dosar și faptele invocate, Colegiul reține că întreg personalul a fost supus unor testări de evaluare. Pe de altă parte, din susținerile petentei rezultă că nota explicativă a fost solicitată deoarece nu s-a prezentat la unul din testele de evaluare. Or motivele invocate de petenta au ca justificare, faptul că nu s-a respectat legislația în vigoare, că deținea o scutire medicală, aspecte ce nu au fost luate în considerare de partea reclamată. De asemenea se invocă faptul că, în speță, conducătorul unității refuză prezentarea unor argumente reale și obiective pentru scăderea calificativului ori refuzul de a se elibera copii după calitative. Or, din analiza mijloacelor de probă, în cauză nu se poate reține existența unui raport de cauzalitate între faptele imputate, deduse soluționării Colegiului și cererile, respectiv acțiunile adresate instanței de judecată, inclusiv sub aspectul încălcării principiului nediscriminării.

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, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,



**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. aspectele sesizate cu privire la modalitatea în care partea reclamată a pus în aplicare prevederile incidente stabilirii și acordării cuantumului sporului pentru condiții deosebit de periculoase, periculoase sau vătămătoare, în stransă legatură cu aplicarea unor indicatori calitativi și cantitativi nu intră sub incidența prevederilor Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. aspectele sesizate privind acte de hărțuire și victimizare nu intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 5 privind hărțuirea și art. 2 alin.7 privind victimizarea, din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

3. clasarea dosarului;

4. se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

5. o copie a hotărârii se va transmite părților: V -I M , cu domiciliul în loc. B C M Serviciul de Ambulanță Dolj, loc. Craiova, str. Tabaci, nr. 3, jud.Dolj; Organizația Sindicală FNSEA Dolj, loc. Craiova, str. Mareșal Ion Antonescu, nr. 60, jud. Dolj.

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

**VIII. Modalitatea de plată a amenzii (dacă este cazul)**

- nu este cazul;

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**


ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru



NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU - Membru 

TRUINEA ROXANA PAULA – Membru 

**Data redactării 04.09.2009**

Red. G.D., Tehnored. A.S., 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.

