



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

**HOTĂRĂREA Nr. 556**  
**din 19.11.2009**

**Dosar nr:** 256/2009

**Petiția nr:** 6171/18.06.2009

**Petent:** T C

**Obiect:** Modificarea abuzivă a locului de muncă.

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

**I. 1. Numele și domiciliul petentului**

1. T C cu domiciliul ales în

**I. 2. Denumire și sediu reclamat**

1. Spitalul Clinic Județean de Urgență „Sfântul Andrei” cu sediul ales în Galați, Str. Brăilei, nr. 177, județ Galați.

**II. Citarea părților**

Urmare petiției înregistrate cu nr. 6171/18.06.2009, formulată de către petent, 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, părțile au fost invitate, prin adresele cu nr. 8361/15.09.2009 și 8359/15.09.2009, la sediul C.N.C.D pentru audieri. La audierile din data de 08.10.2009, părțile au fost absente.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

**III. Susținerea părților**

**Susținerea petentului**

În memoriul său, înregistrat cu nr. 6171/18.06.2009, petentul sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la faptul că i s-a modificat locul și felul muncii, în mod abuziv, de către conducerea spitalului unde își desfășoară activitatea ca doctor chirurg specialist. Petentul susține că în data de 25.05.2009 a primit de la conducerea Spitalului Județean de Urgență „Sf. Apostol Andrei”, Decizia nr. 659, prin care îi este modificat temporar locul de muncă, pe o perioadă de 6 luni din Clinica I Chirurgie, în Secția Chirurgie Generală III. Această modificare s-a realizat prin voința unilaterală a angajatorului, fără acordul petentului, în baza prevederilor art. 40 alin. 1 și al art. 48 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, ca rezolvare a unei situații create de conducerea spitalului, respectiv suspendarea contractului de muncă a dr. P I Petentul susține că, ulterior, situația de forță majoră menționată de



conducerea spitalului ca motivare a Deciziei 659/20.05.2009 a fost înlăturată, având în vedere adresa Biroului juridic nr. 17002/25.05.2009 prin care acesta este informat că, în urma Sentinței Civile nr. 825/21.05.2009, Tribunalul Galați, pe calea ordonanței președențiale dispune suspendarea Deciziei nr. 560/04.05.2009 și a Deciziei nr. 496/16.04.2009, ce au ca obiect activitatea Dr. P. I. . Drept consecință, conducerea spitalului a emis Decizia nr. 686/26.05.2009 prin care este anulată Decizia 659/20.05.2009, petentul revenind la locul de muncă anterior, adică în Clinica I Chirurgie. Totodată, conducerea spitalului a emis decizia nr. 689/27.05.2009 în care, având în vedere numărul insuficient de medici în cadrul Secției Chirurgie Generală III, în caz de indisponibilitate a unuia dintre medici, și în baza aceluiași prevederi ale Codului Muncii, respectiv art. 40 alin.1 și art. 48, petentul este mutat, împotriva voinței sale, în secția Chirurgie Generală III, la o zi după revenire în clinica I Chirurgie. Petentul consideră că, în acest fel, a fost tratat de conducerea spitalului abuziv și discriminatoriu.

Prin adresa cu nr. 8961/08.10.2009, petentul susține că decizia transferului său la secția Chirurgie III a fost o măsură discriminatorie, deoarece nu a fost consultat în prealabil, în conformitate cu prevederile legale. Totodată, acesta susține că nu există nici o semnătură a sa prin care să certifice că este de acord în privința transferului, ci doar o semnătură de confirmare a primirii deciziilor. Petentul precizează că în perioada transferurilor a fost singurul chirurg care nu a efectuat gărzi, considerând că un alt criteriu care a stat la baza transferurilor abuzive, în afară de cel al vârstei sale, a fost faptul că și-a manifestat dorința de a se schimba la o altă secție de profil și faptul că a contestat deciziile conducerii spitalului la Tribunalul Galați.

### **Susținerea Spitalului Clinic Județean de Urgență „Sf. Apostol Andrei Galați”**

În punctul de vedere emis de către reclamat și înregistrat cu nr. 7991/31.08.2009 se face referire la faptul că executarea contractului de muncă presupune respectarea raportului dintre libertatea muncii în exercitarea sarcinilor și atribuțiilor salariatului și necesitățile spitalului. Conducerea spitalului susține că, în baza acestui principiu general valabil în toate societățile moderne democratice în care relațiile de muncă au la baza acordul părților, în fișa postului, pe lângă atribuțiile de bază, ca măsură preventivă pentru situații de urgență ce se vor ivi în activitatea spitalului, la pct. 42 s-a stipulat clauza specială „îndeplinirea oricăror altor sarcini stabilite de conducerea spitalului”. Modificări intervenite în contractul de muncă și motivele care au determinat aceste modificări au fost impunerea condiției ca echipa operatorie să fie compusă din cel puțin 2 medici. Reclamatul susține că, începând cu luna mai 2009, secția III Chirurgie generală a spitalului, a fost pe punctul de a-și înceta activitatea, de a lăsa fără asistență medicală pacienții și de a pune în pericol viața și sănătatea acestora. Totodată, în adresă se susține că, prin schimbarea temporară a locului de muncă, nu i-a fost îngădit dreptul la muncă și nici posibilitatea exercitării profesiei și a specialității și că la noul loc de muncă, petentul deținea aceeași funcție de execuție de medic specialist, profesia meseria de medic chirurg chirurgie generală, se păstrau aceleași relații, de subordonare directă șefului de secție și indirectă managerului unității. Astfel, petentului nu i-a fost diminuat numărul de paturi și nici nu i-au fost date paturi în plus. Petentul a avut aceleași drepturi salariale, activitatea desfășurându-se în aceleași condiții. Petentul nu a fost persoana aleasă în mod intenționat din rândul celorlalți colegi spre a fi pus într-o situație de inferioritate față de aceștia, ci s-a avut în vedere faptul că petentul și-a manifestat în mai multe rânduri dorința de a se schimba la o altă secție de profil. În acest sens, s-a considerat oportună ocazia de a da petentului posibilitatea de a-și verifica adaptarea într-un nou colectiv, și, în funcție de acestea, într-un viitor, să se concretizeze într-un transfer definitiv. S-a avut, totodată, în vedere faptul că în executarea contractului de muncă, interesul unității primează libertăți



exercitării profesiei. În anumite împrejurări, pe perioade limitate, unitatea poate decide în mod unilateral modificarea contractului de muncă.

#### IV. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că petentul sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la faptul că acestuia îi este modificat temporar locul de muncă, pe o perioadă de 6 luni din Clinica I Chirurgie, în Secția Chirurgie Generală III, această modificare s-a realizat prin voința unilaterală a angajatorului, fără acordul petentului. În data de 27.07.2009, o echipă de investigații a C.N.C.D. s-a deplasat în municipiul Galați, la sediul Spitalului Clinic Județean de Urgență "Sf. Apostol Andrei", pentru a investiga aspectele sesizate de petent.

În drept, 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 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 plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

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 analoge 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. În acest caz, Colegiul Director, analizând susținerile părților, nu poate stabili un raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent, respectiv vârsta acestuia și tratamentul diferit aplicat petentului de către conducerea spitalului, materializat în dispozițiile de transfer ale petentului.
- c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui 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.

Astfel, nu toate situațiile în care anumite persoane sunt tratate diferențiat, pot constitui fapte sau acte de discriminare, iar un asemenea tratament poate avea la bază un alt motiv decât apartenența persoanei respective la una dintre categoriile prevăzute în art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000.

Examinând sesizarea petentului și dispozițiile legale incidente, Colegiul Director constată că faptele prezentate nu constituie fapte de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

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 nu constituie acte de discriminare, conform **art. 2 alin. 1** Ordonanței de Guvern **nr. 137/2000**, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. clasarea dosarului;
3. o copie a hotărârii se va trimite părților;

**V. Modalitatea de plată a amenzii**

-Nu este cazul

**VI. 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**

HALLER ISTVAN - Membru



GERGELY DEZIDERIU – Membru



NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru



PANFILE ANAMARIA – Membru



TRUINEA ROXANA PAULA – Membru



**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.

