



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

**HOTĂRÂREA NR. 135  
din 11.04.2012**

**Dosar nr.:** 40/2011

**Petiția nr.:** 826/04.02.2011

**Potent:** L. M. F.

**Reclamat:** Spitalul Clinic Județean de Urgență Oradea

**Obiect:** creșterea salarială de numai 10% în cazul petentei, în comparație cu asistentele șefe sau cu cele care au absolvit în anul 2010, și cărora li s-a majorat salariul cu un procent de 20%

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

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

**I.1.1.** L. M. F.

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

**I.2.2.** Spitalul Clinic Județean de Urgență Oradea, loc. Oradea, str. Republicii, nr. 37, jud. Bihor

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

2.1. Petenta semnalează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării un aspect considerat de ea a fi discriminatoriu, și anume faptul că procentul de creștere salarială diferă în sensul că, în cazul său, a beneficiat doar de 10%, în timp ce asistentelor șefe și celor care au absolvit în anul 2010 salariul le-a fost majorat cu 20%. Petenta arată că, prin măsura luată de conducerea Spitalului Clinic Județean de Urgență Oradea, se încalcă principiul nediscriminării, se creează o situație inechitabilă între angajați și la situații identice se aplică reguli diferite, fapt pentru care solicită Consiliului constatarea și sancționarea faptei de discriminare sesizate.

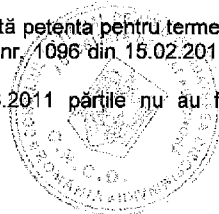
**III. Procedura de citare**

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. 1095 din 15.02.2011 a fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 08.03.2011, iar prin adresa nr. 1096 din 15.02.2011 a fost citată partea reclamată.

3.3. La termenul de audieri din data de 08.03.2011 părțile nu au fost prezente.

3.4. Procedură legal îndeplinită.



#### IV. Susținerile părților

##### **Susținerile petentei**

4.1.1. Petenta, angajată la Spitalul Clinic de Urgență din Oradea, în calitate de asistent medical-principal, sesizează faptul că, deși în anul 2009 a absolvit studiile superioare de lungă durată în specializarea în care a fost încadrată în muncă, salariul său a fost majorat cu un procent inferior (10%) față de cel (20%) cu care a fost crescut salariul asistentelor șefe sau al angajaților care au absolvit cursurile în anul 2010.

4.1.2. Petenta se consideră discriminată și percepe ca fiind un act de inechitate având în vedere faptul că pentru funcția avută, cea de asistent medical șef, persoanele respective beneficiază de indemnizație de conducere în virtutea Legii nr. 115/2004.

4.1.3. Mai mult, situația inechitabilă este și prin comparabilitate cu personalul care a absolvit studiile în anul 2010 și căruia i s-a majorat salariul cu 20%.

4.1.4. Petenta precizează că a semnalat această situație conducerii Spitalului cu solicitarea ca salariul său să fie majorat cu procentul de 20%, dar cererii sale nu i s-a dat un răspuns favorabil motivarea fiind aceea că a fost luată în considerare funcția de asistent șef a persoanelor în cauză, iar pentru situația din anul 2010 nu i s-a oferit niciun argument legal.

4.1.5. Petenta arată că a semnat, în mod individual, actul adițional la contractul de muncă prin care a fost de acord cu procentul de 10% cu convingerea că tuturor colegilor săi, aflați în situații identice, li se aplică același procent. Petenta anexează documente pe care le consideră justificative pentru aspectele semnalate și anume copie după actul de identitate, răspunsul primit de la angajator ca urmare a notificării făcute, copie după actul adițional la contractul său individual de muncă, Decizia nr. 260/29.01.2010 de reincadrare a sa în funcția de asistent medical principal și diploma de licență prin care i s-a conferit titlul de licențiat în asistență medicală generală.

4.1.6. Pentru considerentele prezentate mai sus, petenta invocă încălcarea principiului nediscriminării, pentru situații identice trebuind aplicate reguli identice, și solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării soluționarea cazului de discriminare semnalat.

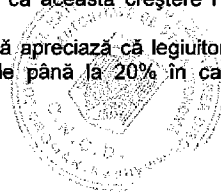
##### **Susținerile părții reclamate**

4.2.1. Spitalul Clinic Județean de Urgență Oradea, în punctul de vedere deus la dosar, arată că, referitor la aspectele semnalate de petentă, promovarea s-a realizat, cu acordul părților, prin actul adițional nr.1 la contractul individual de muncă, petenta beneficiind totodată de o creștere cu 10% a salariului de bază avut, majorare cu care de asemenea a fost de acord.

4.2.2. Partea reclamată menționează că promovarea petentei s-a efectuat în temeiul art. 18 alin. 2 din O.U.G. nr. 115/2004, modificată și completată, ce prevede că respectiva creștere salarială la care se referă petenta se realizează **"cu până la 20% a salariului de bază avut"**.

4.2.3. Partea reclamată învederează faptul că prevederea legală de mai sus are un caracter dispozitiv și nu imperativ, angajatorul urmând a asigura salariatului o creștere cu până la 20% (deci orice procent de la 1% la 20%) a salariului de bază avut și nu cu un procent fix de 20% după cum solicita petenta, justificând, în mod greșit, ca urmare a unei interpretări discreționare, faptul că această creștere i se cuvine pentru simplu fapt că a absolvit studiul superior.

4.2.4. În punctul de vedere formulat, partea reclamată apreciază că legiuitorul, când a prevăzut posibilitatea de creștere a salariului de până la 20% în cazul



promovării reglementate prin art. 18 din O.U.G. nr. 115/2004, modificată și completată, a avut în vedere, pe lângă considerente financiare, de încadrare a cheltuielilor de personal în bugetul alocat anual, și considerente legate de posibilitățile de acordare și asumare concretă a muncii, deoarece altfel ar fi stabilit un procent fix de creștere salarială. Partea reclamată consideră că este fără echivoc faptul că legiuitorul a lăsat la aprecierea conducătorului unității marja de creștere salarială, care însă nu poate fi mai mare de 20%.

4.2.5. Conducerea Spitalului Clinic Județean de Urgență Oradea arată că, urmare cererilor de promovare a unui număr de 15 asistente medicale absolvente a studiilor de specialitate de lungă durată, a aplicat prevederile O.U.G. nr. 115/2004 și a solicitat în primul rând efectuarea unui calcul al necesarului bugetar pe care promovarea l-ar antrena. Ulterior acestuia, în ședința din data de 04.11.2009, Comitetul Director al unității a hotărât *"aprobarea promovării asistentelor medicale, cu acordarea unui spor de 10% pentru asistentele medicale și 20% pentru asistentele șefe, începând cu data de 01.12.2009"*.

4.2.6. Partea reclamată precizează că luarea hotărârii menționate mai sus s-a justificat și prin faptul că, o promovare reală, pe un nivel superior, implică asumarea unor responsabilități sporite, concretizate în fapt prin sarcini de serviciu cu un grad de complexitate sporit, care să fie diferite față de categoria profesională de nivel inferior și practic să delimiteze categoriile profesionale între ele, dar *fișa postului petentei nu s-a modificat*.

4.2.7. Referitor la afirmația petentei potrivit căreia în anul 2010 procentul de 20% a fost acordat tuturor persoanelor care au terminat studiile în acel an, partea reclamată învederează că aceasta nu este reală, deoarece, începând cu data de 01.01.2010, art. 18 alin. 2 din O.U.G. nr. 115/2004 a fost abrogat de Legea nr. 330/2009, iar promovarea în cazul absolvirii studiilor superioare a căpătat altă abordare, respectiv se realizează fără asigurarea unei creșteri procentuale concrete a salariului avut, ci prin încadrarea în gradul profesional imediat superior gradului de debutant.

4.2.8. Partea reclamată consideră că, prin adresa nr. 15.957/16.11.2010, petenta a primit un răspuns clarificator corect din partea angajatorului cu privire la cererea sa de majorare, în anul 2010, a salariului (cerere nr. 14193/13.10.2010).

4.2.9. În concluzie, partea reclamată subliniază faptul că promovarea petentei este legală, procentul de creștere a salariului petentei la promovare, așa cum a fost stabilit, pe considerente financiare, de asumare a sarcinilor și de complexitate profesională înscriindu-se în limita procentului legal. Mai mult, promovarea în mod diferențiat sub aspectul nivelului de creștere salarială este legitimă și respectă un raport de proporționalitate rezonabil între scopul urmărit și mijloacele utilizate pentru realizarea lui, drept pentru care partea reclamată solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să constate că nu se poate reține vreo faptă de discriminare a petentei față de alte categorii de personal.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, creșterea salarială cu 10% s-a făcut conform legii aplicabile, petenta nefiind în situație comparabilă cu persoanele care au beneficiat de o creștere de 20%.

5.2.1. **În drept**, conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare "orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

5.2.2. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.3. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit. Astfel, Colegiul director constată că din datele aflate la dosar se invocă un tratament diferențiat între petentă care a beneficiat de o creștere salarială cu un procent de 10% față de procentul de 20% de care au beneficiat asistentele șefe sau angajatele care au absolvit cursurile în anul 2010.

5.2.4. Colegiul director a analizat în ce măsură categoriile invocate de către petentă se află într-o situație comparabilă sau similară. Colegiul director reține că nu există o situație comparabilă între petentă care a beneficiat de o creștere salarială cu un procent de 10% și asistentele șefe sau angajatele care au absolvit cursurile în anul 2010 și care au beneficiat de o creștere salarială cu un procent de 20%.

5.2.5. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, în speță nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire (restricție, excludere, preferință) între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit.

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 sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

2. Clasarea dosarului

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;



**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

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN - Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Motivul de fapt și de drept redactate C.I.

Tehnoredactat D.D.

**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.

