



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr.172
din 09.05.2018

Dosar nr: 192/2017

Petiția nr: 2004/06.04.2017

Petent:

Reclamată: Compania de Căi Ferate CFR S.A. - Sucursala Regională CF Craiova

Obiect: petentul persoană cu handicap sesizează faptul că desfășoară activitatea cu mare dificultate deoarece nu se ține cont de handicapul survenit și de recomandările medicale

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. Numele și domiciliul petentului

1.

2. Numele și sediul reclamatului

3. Compania Națională de Căi Ferate CFR S.A.- Sucursala Regională CF Craiova cu sediul în Craiova, B-dul Decebal, nr.1, județul Dolj

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petentul persoană cu handicap sesizează faptul că desfășoară activitatea cu mare dificultate deoarece nu se ține cont de handicapul survenit și de recomandările medicale.

III. Citarea părților

5. 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 la gală de citare a părților.

6. Părțile au fost citate pentru data de 25.04.2017, la sediul CNCD.

7. La termen au lipsit părțile.

Prin adresele cu nr. 2380 din 27.04.2017, (filele 23-24 din dosar) punctul de vedere formulat de către Compania Națională de Căi Ferate CFR S.A -Sucursala Regională CF Craiova a fost înaintat petentului, iar punctul de vedere formulat de către petent a fost înaintat părții reclamate, fiindu-le acordat un termen pentru a formula concluzii scrise.

Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentului

8. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 2004/06.04.2017 (filele 1- 5 din dosarul nr. 192/2017) petentul arată că este persoană cu handicap accentuat conform Certificatului de încadrare în grad de handicap cu nr. 53608/22012/08.02.2012 cu valabilitate permanentă.

9. Începând cu anul 1990 suferă de reumatism cronic degenerativ (spondilită anchilozantă) ceea ce a dus la complicații majore în anul 2001. Din anul 2009 urmează un tratament biologic pe bază de perfuzii conform unui Program Național, ca urmare a amputării capului femural drept și protezarea acestuia cu o proteză totală necimentată.

10. Comisia de Medicina Muncii din cadrul Policlinicii CF Craiova a emis anual un aviz care specifică condițiile de muncă în sensul că petentul nu poate să-și desfășoare activitatea în condiții de frig și umezeală, neputând manipula greutăți etc.-nedepus

11. Precizează faptul că din anul 2005 de când lucrează la Laboratorul FVC Craiova din cadrul Secției CTI - Sucursala Regională CF Craiova, nu s-a ținut cont de aceste recomandări și avize. În această perioadă a lucrat în condiții de navetă precare și pus în situații de a urca sau coborî din tren în stații în care lipsea peronul, aceste condiții conducând la agravarea stării acestuia de sănătate.

12. Petentul s-a adresat directorului sucursalei care i-a spus că în aceleași condiții lucrează și ceilalți salariați care nu au probleme medicale, recunoscând astfel că nu a creat condiții pentru persoanele cu probleme speciale.

13. Totodată, susține faptul că angajatorul avea obligația de a întocmi Lista de identificare a factorilor de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru grupurile sensibile, ceea ce nu s-a realizat.

14. Au fost atașate în copie: certificatul de încadrare în grad de handicap, adresa nr. 152/2/483/14.02.2017 (fila 3 din dosar) înaintată de către conducerea Sucursalei Regionale CF Craiova și adresa nr. 49/16.01.2017 înaintată de petent conducerii (fila 4 din dosar).

15. Prin adresa nr. 2259/21.04.2017 (filele 9 - 10 din dosarul nr. 192/2017) petentul aduce anumite precizări petiției inițiale, și anume faptul că a solicitat audiență conducerii în data de 27.02.2017, prin care a reiterat faptul că nu în toate stațiile de cale ferată în care și-a desfășurat activitatea sunt condiții de coborât și urcat în tren (nu există peron).

16. Directorul sucursalei împreună cu ceilalți șefi au considerat necesar să discute despre facilitățile de care petentul beneficiază, și anume: acordarea a două zile în plus la concediu față de ceilalți salariați și faptul că nu i se impozitează salariul, fără a se încerca găsirea unor soluții pentru rezolvarea solicitărilor petentului.

17. Într-un final a obținut o promisiune verbală din partea directorului, prin care solicita șefului de divizie să ia măsuri în sensul ca petentul să execute programul în cadrul Laboratorului FVC la fel ca ceilalți colegi, fără a mai fi obligat a face naveta. Această promisiune nematerializându-se până în prezent.

De asemenea, precizează faptul că ulterior cererii adresate conducerii Sucursalei Regionale CF Craiova, i s-a atribuit un radiator electric.

18. Prin adresa nr. 2722/17.05.2017 (filele 29 - 30 din Dosarul nr. 192/2017) petentul a depus concluzii scrise prin care contestă cele susținute de către partea reclamată susținând faptul că în majoritatea stațiilor unde lucrează nu există încălzire.

19. Abia în anul 2017, luna februarie a obținut un radiator electric, temperatura în încăperea nefiind mai mare de 12-13 grade. De asemenea, se precizează faptul că partea reclamată a prezentat doar avizul din anul 2017, omițând avizele din 2007, 2011, 2013, 2014 și următoarele, avize pe care partea reclamată le deține, și prin care sunt specificate condițiile în care petentul nu are voie să lucreze. De asemenea, se mai face precizarea faptului că nu există peron pe ruta pe care lucrează acesta și anume, Craiova - Dr. Tr. Severin.

Sușținerile părții reclamate

20. Prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 2295/24.04.2017 (filele 11-22 din **Dosarul 192/2017**) partea reclamată a depus note scrise prin care se face precizarea că petentul angajat, ca și electomecanic, în cadrul Societății își desfășoară activitatea conform atribuțiilor din fișa postului, în baza programelor de lucru anuale și lunare ale Laboratorului Secției CTI.

21. În anul 2016 a desfășurat activitatea de verificare a releelor fisa atât în sediul laboratorului cât și în stațiile Drobeta Turnu Severin, Cernele și Isalnița, în spații în care sunt asigurate condiții de muncă. În anul 2016 a beneficiat de un număr de 34 de zile de concediu de odihnă.

Condițiile de navetă sunt asigurate cu trenurile SNCFR Călători, petentul beneficiind de autorizație de călători gratuită. Menționează faptul că în stațiile menționate mai sus există peroane pentru călători, în stația Drobeta Turnu Severin peroanele fiind modernizate conform normelor europene.

22. De asemenea, se face precizarea că petentul a fost examinat medical periodic la policlinica CFR Craiova în data de 29.03.2017. Din avizul medical reiese că este apt pentru funcția de electomecanic. Petentul a fost prezent în anul 2016 în unitate aproximativ 200 zile lucrătoare (34 zile CO 16 zile CM). În cele 200 de zile a verificat un număr de aproximativ de 1000 releu fișă, adică aproximativ 5 buc, pe zi și 600 de releu cod. Menționează că greutatea unui releu fișă este de maxim 4 Kg. Activitatea de verificare se face în echipă de electomecanic și montator, în fața unei mese de verificare așezată pe un stativ. Consideră că nu se justifică afirmația că ar fi un efort fizic prelungit. De asemenea, având în vedere că activitatea se desfășoară exclusiv în spații încălzite consideră că petentul nu a fost expus la condiții de umezeală și frig. Cu toate acestea petentul beneficiază ca toți ceilalți electromecanici SCB de sporul pentru condiții grele de muncă prevăzut de CCM.

Au fost depuse în copie: avizul medical din data de 29.03.2017, copie fișa postului, Raportul nr. 3218/38 din 19.01.2017, adresa nr. 321/1/316/07.02.2017, adresa nr.152/483/14.02.2017, adresa nr. 162/1414/24.04.2017.

23. Prin adresa nr. 2698/16.05.2017 (filele 25-28 din **Dosarul 192/2017**) partea reclamată a depus concluzii scrise prin care menține cele precizate prin punctul de vedere depus inițial.

V. Motivele de fapt și de drept

24. **În fapt**, Colegiul director reține că petentului persoană cu dizabilități nu i s-a asigurat condiții optime în vederea desfășurării activității zilnice la locul de muncă.

25. **În drept**, în soluționarea petiției, Colegiul director va analiza dacă desfășurarea activității la locul de muncă în aceleași condiții ca și ceilalți salariați, colegi ai petentului, constituie fapte de discriminare potrivit prevederilor din Legea nr. 448/2006 republicată, cu excepția cazului dacă acest criteriu de handicap este justificat de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.

26. 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.

27. Conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și completată prin O.U.G. nr. 19/27.03.2013, 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".

28. 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. În situația de față, tratamentul diferențiat constă în neadaptarea condițiilor de lucru pentru persoanele cu dizabilități;

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. Colegiul director reține că, în speța de față, criteriul de discriminare este cel de dizabilitate.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui **drept recunoscut de lege**, dreptul recunoscut de legea nr. 448/2006 republicată;

d) **Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim**, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare. Tratamentul nu este justificat obiectiv, faptul că nu i s-au creat condiții optime de muncă în funcție de dizabilitatea de care suferă a creat un disconfort și o îngreunare a desfășurării activității zilnice la locul de muncă.

Angajatorul avea posibilitatea să îi ofere alte condiții de muncă sau un loc de muncă adaptat nevoilor sale. La Capitolul I art. 5 (4) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap se arată că trebuie realizat: "*adaptare rezonabilă la locul de muncă - totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la munca al persoanei cu handicap; presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea*".

Potrivit art. 7 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată:

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, **discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii**, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

b) *stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;*

g) *orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.*

Fapta de a nu realiza o adaptare rezonabilă la locul de muncă persoanei cu handicap constituie o faptă de discriminare directă (art. 2, alin. 1 și alin.4) fiind încălcat dreptul la muncă în condiții egale și dreptul la demnitate al persoanei.

Potrivit art. 2 alin. (4) **Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.**

29. 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 din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director constată că, din datele aflate la dosar (**petentul anexează petiției certificatul de încadrare în grad de handicap accentuat, nerevizibil, având data emiterii 08.02.2012**), se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește

neadaptarea rezonabilă a condițiilor de muncă a dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilități prin modificarea locului de muncă sau a atribuțiilor de serviciu necesare persoanelor cu handicap.

30. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute de art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. b) și g) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Colegiul director apreciază că, în cauză, sunt elemente care să probeze faptele de discriminare de care este acuzată partea reclamată prin reprezentant, și care să conducă la angajarea răspunderii contravenționale. Analizând situația Colegiul director constată că amenda contravențională în cauză nu este suficientă și decide monitorizarea Companiei Naționale de Căi Ferate CFR S.A - Sucursala Regională CF Craiova pe o perioadă de 3 luni. Colegiul director, în virtutea prevederilor art. 19 lit. d) din O.G. nr. 137/2000, va monitoriza, timp de 3 luni, dacă problemele au fost sau nu remediate.

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. Constatarea unui tratament diferențiat, discriminatoriu, potrivit art. 2 alin. 1 și alin.4 coroborat cu art. 7 lit. b) și g) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

2. Sancționarea părții reclamate, cu sediul în loc. Craiova, B-dul Decebal nr.1, cod 200646, CUI 1560341, J16/1063/2003, reprezentată legal prin dl. Fredi Scaunasu în calitate de director, cu amendă contravențională în cuantum de 2000 lei, potrivit art. 26 din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor;

3. Monitorizarea pe o perioadă de 3 luni a Companiei de Căi Ferate CFR S.A -Sucursala Regională CF Craiova cu mențiunea de a se face dovada remedierii situației;

4. Clasarea dosarului;

5. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

6. O copie a hotărârii se va transmite părților și Direcției Generale a Finanțelor Publice a județului Dolj.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Direcția Generală a Finanțelor Publice a județului Dolj, dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii.

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.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

SANDU TATIANA VERONICA – membru

Redactat și motivat de P.C.S. și V.F. Data: 22.05.2018

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.