



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 5
din 16.01.2019

Dosar nr.: 525/2018

Petiția nr.: 4769/25.07.2018

Petent: ...

Reclamată: Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3

Obiect: nerespectarea drepturilor persoanelor cu handicap la reorganizarea D.G.A.S.P.C. sector 3

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

..., domiciliul procesual ales societatea civilă de avocați ..

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului sector 3 -.

Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul, persoană cu boală cronică necontagioasă și cu handicap, reclamă că nu a beneficiat de drepturile persoanelor cu dizabilități la reorganizarea instituției angajatoare.

II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 4769/30.07.2018 și 4855/30.07.2018, a citat părțile pentru data 28.08.2018.

4. Prin intermediul adreselor menționate, Colegiul director a invocat din oficiu excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de interpretarea și aplicarea legilor.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul, fiind persoană cu boală cronică necontagioasă și cu handicap, angajat al D.G.A.S.P.C. sector 3, în perioada 2008-2015 ca personal contractual și din 08.06.2015-22.08.2018 pe post de referent, numit în funcție publică, reclamă că angajatorul l-a discriminat la momentul reorganizării instituției, nebeneficiind de drepturile speciale pe care le conferă Legea 448/2006 persoanelor cu handicap.

7. Mai precis, petentul, prin Dispoziția nr. 8116/22.06.2018, începând cu 25.06.2018 a fost eliberat din funcția de referent clasa II, grad profesional superior, gradația 5, prin

desființarea funcției publice din cadrul Serviciului Comunicare pe care a ocupat-o, în urma reorganizării instituției.

8. Petentul consideră că a fost discriminat de instituția angajatoare, la momentul reorganizării deoarece acesta fiind persoană cu handicap, suferind de sindrom discordant, psihoză atipică, schizofrenie paranoidă din anul 1991, nu a beneficiat de drepturile Legii 448/2006 pentru persoanele cu handicap.

9. Acesta susține că Dispoziția 8116/22.06.2018, prin care a fost disponibilizat, este nelegală deoarece aceasta nu a respectat prevederile art. 78 alin (2) din Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap ("*2) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.*"), prevederile art. 75 alin (2) lit. b și e ("*2) În realizarea drepturilor prevăzute la alin. (1), autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice: b) sa promoveze un mediu de muncă deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu handicap; e) sa inițieze și să dezvolte forme de stimulare a angajatorilor, în vederea angajării și păstrării în muncă a persoanelor cu handicap;*").

10. Petentul precizează că, potrivit art. 83 alin 91) lit. e din aceeași lege, ar fi trebuit să beneficieze de un preaviz de minim 30 de zile lucrătoare și nu calendaristice cum i s-au acordat.

11. Totodată, petentul susține că angajatorul, pe baza handicapului său (sindrom discordant/schizofrenie), boală luată la cunoștință de către angajator pe baza fișelor de aptitudine întocmite de medicina muncii în vederea emiterii avizului de apt de muncă, în perioada 2014-2017, ar fi trebuit să trateze diferit o situație diferită/ necomparabilă, mai precis situația petentului față de situația celorlalți salariați afectați de procesul de reorganizare.

12. Petentul, în cadrul documentelor depuse la dosar, asimilează afecțiunile de care suferă, sindrom discordant/schizofrenie, psihoză atipică cu handicap, fără însă a depune un certificat de handicap care să ateste acest lucru.

13. Mai mult, petentul consideră că, potrivit definiției legale, încadrarea la categoria persoanelor cu handicap nu este condiționată de eliberarea unui certificat de încadrare într-unul din gradele de handicap, acest document fiind necesar doar pentru a beneficia de anumite compensații bănești lunare, al căror quantum diferă în funcție de gradul handicapului.

Sușinerile reclamatei

14. În punctul de vedere depus de reclamată, înregistrat 5221/27.08.2018, D.G.A.S.P.C. sector 3 susține excepția de necompetență a C.N.C.D. invocată din oficiu, deoarece petentul supune atenției prevederile Dispoziției de eliberare din funcția publică și modalitatea în care reclamata a adoptat-o, aspecte ce țin de aplicarea și interpretarea legilor. Legalitatea emiterii Dispoziției nr. 8116/2018 este de competența instanțelor de judecată.

15. Pe fond, reclamata consideră că acuzațiile privind fapte de discriminare îndreptate de către petent sunt nefondate și neîntemeiate deoarece nu sunt întrunite cumulativ condițiile pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminare.

16. Astfel, petentul suferind de o boală cronică necontagioasă a fost tratat în mod egal, nediscriminatoriu față de ceilalți angajați, funcționari publici afectați de reorganizarea

instituției în procesul adoptării măsurii de eliberare din funcție.

- 17.** Reorganizarea D.G.A.S.P.C. sector 3 a fost inițiată ca urmare a adoptării de către Consiliul Local sector 3 a Hotărârii de Consiliu Local nr. 153/2018 care aproba noua organigramă și stat de funcții.
- 18.** Petentul, numit în funcția de referent clasa III, grad profesional superior, gradația 5, în cadrul DGASPC sector 3, a intrat sub incidența prevederilor art. 100 alin 3 din Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici pentru funcționarii publici ale căror posturi au fost supuse reorganizării.
- 19.** Petentul a participat la testarea profesională în concordanță cu opțiunea exprimată în mod liber și neconstrâns și, neacumulând punctajul necesar în cadrul testării, a fost declarat respins la testarea profesională. Astfel, nepromovând nicio contestație cu privire la rezultatul testării, s-a emis perfect legal și temeinic Dispoziția nr. 8116/22.06.2018.
- 20.** Petentul, la fel ca funcționarii publici colegi, aflați în situație similară, a participat la o testare profesională, nefiind tratat în mod diferit deoarece este suferind de o boală cronică necontagioasă și, în lipsa existenței unui certificat de încadrare în grad handicap, nu poate fi considerată persoană cu handicap, pentru care ar necesita un tratament diferit.
- 21.** Petentul, contrar celor afirmate în plângere, nu este o persoană cu handicap în accepțiunea Legii 448/2006 deoarece pe numele acestuia nu este eliberat un certificat de încadrare în grad de handicap și, ca urmare, prevederile acestei legi nu îi sunt aplicabile.
- 22.** Arătând că criteriul de handicap invocat de petent nu este real, reclamata arată că petentul, suferind de o boală cronică necontagioasă, a beneficiat de un tratament egal, comparativ cu cel de care au beneficiat și colegii săi aflați în aceeași situație. Acest fapt, este confirmat și de petent, în cuprinsul petiției.
- 23.** Serviciul Comunicare din cadrul căruia făcea parte petentul a fost preluat de noul compartiment înființat denumit Serviciul Registratură și Relații cu Publicul. Posturile vacante prin reorganizare au fost puse la dispoziția angajaților care îndeplineau condițiile de studii și cerințele de ocupare prevăzute în fișele de post ale posturilor vacante. Toată documentația aferentă adoptării HCL 153/2018 este publică pe site-ul Primăriei sector 3, existând un raport de specialitate nr. 38018/18.04.2018, amănunțit, care explică reorganizarea instituției. Acest document este anexat, în copie, punctului de vedere al reclamatei.
- 24.** În notele scrise înregistrate 5442/07.09.2018, reclamata precizează că, situația petentului și a altor colegi a intrat sub incidența prevederilor art. 100 alin 3 din Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, în urma procesului de reorganizare a instituției. Astfel, serviciul în care activa petentul s-a reorganizat din 5 posturi de referent grad III la 3 posturi, pentru ocuparea cărora s-a efectuat testarea profesională.
- 25.** Deoarece petentul nu a acumulat punctajul necesar ocupării unui post din noua structură, a fost emisă Dispoziția 8116/22.06.2018 de concediere, în lipsa existenței unei contestații.
- 26.** Din fișele de aptitudini existente la dosarul de personal deținute de reclamată, reiese că petentul este apt de muncă și nu este încadrat în grad de handicap.
- 27.** Reclamata anexează o serie de documente, printre care și o copie a probei scrise la examenul de testare profesională din dat 08.06.2018 susținută de petent precum și raportul final al testării din cuprinsul căruia reiese că pentru susținerea testării profesionale s-au înscris 30 de angajați, în urma selecției dosarelor rămânând 28 de angajați. Din cei 28 de angajați selectați, s-au prezentat 26 dintre care doar 11 au fost

admiși, 15 fiind declarați respinși. În urma testării profesionale au fost depuse 10 contestații care au fost respinse deoarece nu a existat o diferență mai mare de 10 puncte pe probă.

IV. Motivele de fapt și de drept

28. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

29. În raport cu excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată din oficiu de Colegiul director și susținută de reclamat, privind aspectele ce țin de interpretarea și aplicarea legilor, Colegiul director o va respinge, urmând să analizeze în ce măsură aspectele sesizate sunt de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

30. 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.

31. În fapt, Colegiul director reține spre analiză sesizarea domnului ... care se consideră discriminat de angajator pe motiv că, în procesul de reorganizare a instituției, acesta nu i-a acordat beneficiile corespunzătoare handicapului său.

32. Pe fond, reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* pe motivul apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

33. Prin urmare, 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 aplicat în situații analoage 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.

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.

34. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis,

punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

35. În speța de față, Colegiul director constată că petentul face sesizarea indicând un criteriu de discriminare, cel al handicapului, însă fără a dovedi existenței acestuia, nici față de angajator și nici în procesul soluționării petiției la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Petentul nu deține un certificat care să ateste handicapul la care face referire în cuprinsul sesizării. Astfel, în lipsa unui document care să ateste dizabilitatea, Colegiul director nu poate reține existența unor fapte de discriminare, în lipsa unui criteriu de discriminare care este un element fundamental necesar pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

36. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar nu se poate reține un criteriu în baza căruia a fost discriminat.

37. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

38. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petent nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsa unui criteriu.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de interpretarea și aplicarea legilor;
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

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

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Data redactării: 17.01.2019

M.L./A.B.

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.