



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 900 Din 16.12.2020

Dosar nr.: 631/2020

Petiția nr.: 5393/04.09.2020

Petent:

Reclamat: SC Institutul de Studii și Proiectări Hidroenergetice-ISP H SA București R1, R2

Obiect: decizii în urma încadrării în gradul III de handicap

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1. cu domiciliul în

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. SC Institutul de Studii și Proiectări Hidroenergetice-ISP H SA București cu sediul în Bd. Lacul Tei, Nr. 1 BIS, Camera 3-6, 11, 16, et. 2, Sector 2, București

3. cu domiciliul în

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petentul, în urma unei intervenții chirurgicale, a fost încadrat în gradul III de handicap.

5. Din această cauză i-a fost recomandat un program de lucru de 4 ore/zi. Acesta consideră că părțile reclamate l-au tratat în mod discriminatoriu în ceea ce privește încheierea unui nou contract de muncă, a graficelor pe baza cărora se desfășoară turele, precum și față de suspendarea, pe o perioadă de o lună, a contractului de muncă deoarece acesta a absentat nejustificat.

III. Citarea părților

6. 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.

7. Prin adresele nr. 5393/17.09.2020 și 5674/17.09.2020 au fost citate părțile reclamate, iar prin adresa nr. 5674/17.09.2020 a fost citat petentul.

8. Părțile reclamate au depus puncte de vedere.

9. Procedură legal îndeplinită.

IV. Sușinerile părților

Sușinerile petentului

10. În data de 06.05.2019, petentul a avut o intervenție chirurgicală la șoldul drept unde a fost necesară și punerea unei proteze.

11. În data de 16.05. 2019, petentul a fost externat urmând un program de recuperare pe perioada concediului medical.

12. În data de 01.06.2019, a fost angajată o altă persoană care avea aceleași atribuții pe care petentul le-a îndeplinit anterior intervenției chirurgicale. Persoana care a fost angajată ar fi rudă cu partea reclamată R2.

13. În data de 24.09.2019, partea reclamată R1, la propunerea părții reclamate R2 i-a

solicitat petentului un punct de vedere cu privire la eventuala încadrare a sa în gradul III de invaliditate, grad ce permite, conform Codului Muncii, o activitate de cel mult 4 ore/zi. Petentul și-a manifestat acordul pentru acest program de lucru.

14. În urma controalelor medicale efectuate în vederea stabilirii posibilității de reluarea a activității profesionale, medicul de Medicina muncii i-a recomandat petentului un program de lucru de 4 ore/zi.

15. Ulterior, părțile reclamate i-ar fi comunicat petentului mai multe decizii de suspendare din activitate pentru a-l determina să renunțe la locul de muncă, având în vedere că persoana care a fost angajată pe perioada concediului medical în care petentul se afla ar fi fost ilegal angajată.

16. În urma insistențelor petentului, în data de 02.12.2019 partea reclamată R1 a încheiat un contract de muncă cu timp parțial cu normă de 4 ore/zi.

17. Partea reclamată R2, cu rea credință, afirmă petentul, a realizat graficele de tură în mod neechitabil în comparație cu ceilalți colegi.

Sușinerile părților reclamate

Sușinerile părții reclamate SC Institutul de Studii și Proiectări Hidroenergetice- ISPH SA București R1

18. Petentul a fost angajat de partea reclamată la data de 19.02.2007 în funcția de electrician exploatare MHC la punctul de lucru al societății din localitatea Novaci, județul Gorj.

19. Începând cu data de 04.12.2019, contractul individual de muncă a încetat cu acordul părților din dosar, în sensul dispozițiilor art.55 lit. b) din Codul Muncii.

20. De asemenea, partea reclamată R1 precizează că în perioada 15.04.2019- 28.09.2019 petentul a fost în incapacitate de muncă.

21. La finalul concediului pentru incapacitate de muncă, petentul a transmis părții reclamate R1 o scrisoare medicală în care se menționează propunerea de reducere a programului de muncă de la 8 la 4 ore/zi, cu solicitarea aferentă din partea acestuia.

22. Pe data de 29.09.2019, petentul a depus cerere pentru efectuarea concediului de muncă restant, astfel că, în intervalul 29.09.2019-28.10.2019, petentul s-a aflat în concediu de odihnă.

23. În data de 29.10.2019, petentul trebuia să se prezinte la locul de muncă. Cu toate acestea, fără a anunța șefii ierarhici de producerea unui eveniment deosebit care ar fi putut să împiedice prezenta acestuia, petentul nu s-a prezentat la serviciu până în data de 30 noiembrie 2019, absentând nemotivat.

24. Pe cale de consecință, în perioada 29.10.2019-30.11.2019 contractul individual de muncă a fost suspendat, în temeiul art. 51 alin. (2) din Legea 53/2003 Codul Muncii și art. 2.9 alin. (7) din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate pentru anii 2018-2019.

25. În data de 29.11.2019, petentul a fost convocat pentru a fi cercetat disciplinar. Partea reclamată precizează că petentul nu a dat curs convocării, refuzând să se prezinte.

26. În data de 15 noiembrie 2019, petentului i-a fost emisă de către Casa de Pensii Gorj decizia privind acordarea pensiei de invaliditate, în care se precizează faptul că punerea în aplicare a deciziei de pensionare este condiționată de prezentarea documentului din care rezultă încetarea calității de asigurat.

27. Partea reclamată a dorit să vină în sprijinul reclamatului, drept pentru care i-a propus încheierea unui act adițional cu timp de muncă parțial (4 ore/zi conform recomandării medicale). Astfel că, în data de 01.12.2019 petentul s-a prezentat la locul de muncă și a semnat Actul adițional nr. 7.

28. Partea reclamată ne învederează faptul că toți angajații se bucură de aceleași drepturi.
29. Cu privire la acuzația conform căreia pe postul petentului ar fi fost angajată o altă persoană, partea reclamată consideră irelevantă această precizare deoarece pe funcția de „electrician” sunt angajate alte 30 de persoane, nu doar petentul.

Susținerile părții reclamate R2

30. Partea reclamată R2 este salariatul părții reclamate R1 din anul 2007, iar din anul 2016 a fost numit șef departament producție.

Partea reclamată R2 reiterează majoritatea aspectelor expuse de partea reclamată R1.

31. Partea reclamată R2 menționează faptul că toate angajările în cadrul societății se fac cu acordul părții reclamate R1.

V. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul director reține că petentul se consideră discriminat întrucât, în urma unei intervenții chirurgicale, a fost încadrat în gradul III de handicap, iar părțile reclamate ar fi luat mai multe măsuri în detrimentul acestuia.

În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director 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.

20. În strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) 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 în baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

21. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept 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.

22. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, republicată. 23. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit

de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

24. Criteriul reținut în cauza este cel al handicapului.

25. 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 (pârâțul) 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.

26. În speța de față, Colegiul director constată, că petentul a fost încadrat în gradul III de handicap cu recomandarea reducerii programului de lucru la 4 ore/zi.

Acesta consideră că părțile reclamate l-au discriminat prin luarea mai multor decizii la nivel organizatoric, printre care angajarea unei alte persoane pe funcția de „electrician” ceea ce, din punctul de vedere exprimat de părțile reclamate, reprezintă un aspect irelevant, neavând legătură cu gradul de handicap în care a fost încadrat petentul deoarece, în cadrul companiei, sunt 30 de angajați pe aceeași funcție.

De asemenea, petentul consideră că a fost tratat în mod discriminatoriu prin modalitatea în care s-au distribuit turele între angajați și pentru faptul că i-ar fi fost suspendat contractul de muncă. În acest sens, părțile reclamate au venit cu precizări în care au motivat faptul că aceste decizii au fost luate întrucât petentul a lipsit nejustificat de la locul de muncă, fiind, astfel, cercetat disciplinar, acesta neprezentându-se nici în fața comisiei.

27. Prin urmare, în analiza elementelor unei fapte de discriminare, Colegiul director al C.N.C.D. reține spre analiză posibila discriminare prin luarea mai multor decizii în ceea ce privește activitatea petentului de la locul de muncă după ce a fost încadrat în gradul III de handicap, în urma unei intervenții chirurgicale.

28. În urma analizării documentelor aflate la dosar, având în vedere criteriul indicat de petent, Colegiul director constată că nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părților reclamate au fost determinate de criteriul invocat.

29. Astfel cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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.

33. În speța dedusă analizei, Colegiul director constată 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 pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petent.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată);
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 16.12.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZAR MARIA - Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Data redactării: 29.12.2020

Redactată și motivată: ACF/AA

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.