



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 871

din 09.12.2020

Dosar nr.: 201/2019

Petiția nr.: 1701/02.04.2019

Petent:

Reclamat: Provident Financial România S.A.,

Obiect: posibilă încălcare a tratamentului egal în ceea ce privește condițiile de muncă pe criteriul de handicap, insulte, neacordarea mașinii de serviciu cu cutie automată, adaptată dizabilității de care suferă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul procedural ales al petentului

1.

Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

2. S.C. Provident Financial România S.A., mun. București, Calea Șerban Vodă nr. 133, Central Business Park, Corp. D- E, et.I și Corp. D, et.2, Sector 4.

3.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petentul reclamă discriminarea la locul de muncă prin tratamentul denigrator și hărțuirea la care a fost supus din partea șefului ierarhic, respectiv din partea conducerii societății, precum și prin refuzul alocării mașinii de serviciu cu o cutie automată (solicitare din data de 04.02.2019), adaptată nevoilor sale ca persoană cu dizabilități, conform permisului de conducere pe care-l deține (cu mențiunea specială pentru cutie automată).

III. Procedura de citare

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, prin intermediul adreselor nr. 1701/23.10.2019 și 6342/23.10.2018, a citat părțile pentru data de 15.11.2019.

6. Procedura nu a fost legal îndeplinită, astfel că s-a dispus reluarea audierii prin adresa nr. 7882/20.12.2019, pentru data de 17.01.2020.

7. Procedura de citare pentru data de 17.01.2020 a fost legal și complet îndeplinită, ambele părți fiind prezente.

8. În cadrul ședinței de audieri din data de 17.01.2020, au fost înmânate părților punctul de vedere și înscrisurile depuse la dosar, cu mențiunea că se pot transmite concluziile scrise până la data de 01.02.2020.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

9. Prin adresa nr. 1479/RP/26.02.2019, înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 1269/12.03.2019, completată cu nr. 1842/05.04.2019, Autoritatea Națională pentru Persoane cu Handicap (în continuare A.N.P.H.) a redirecționat către C.N.C.D. memoriul petentului adresat acestei instituții în vederea analizării situației expuse conform atribuțiilor și competențelor legale.

10. Prin răspunsul nr. 1701/02.04.2019 formulat ca urmare a solicitării C.N.C.D. cu nr. de înregistrare 1520/21.03.2019 de însușire a soluționării memoriului adresat inițial A.N.P.H. și redirecționat către C.N.C.D., petentul face precizarea expresă ca petiția sa să fie analizată și soluționată de către C.N.C.D.

11. Petentul prezintă experiența sa ca angajat la societatea reclamată și precizează că, începând cu anul 2011, a ocupat poziția de Colector Creanțe, ulterior, începând cu martie 2017, ocupând poziția de manager gestionare afacere în departamentul de vânzări.

12. În primele 6-7 luni de activitate pe această poziție, petentul menționează că a încercat să asimileze cât mai mult pentru a învăța business-ul, fără a se concentra pe situația colegilor săi sau pe atmosfera din birou, cu țipete din partea șefei sale, activități și sarcini trasate zilnic imposibil de îndeplinit.

13. În vara anului 2017, petentul relatează că a avut un incident cu șefa sa, în urma căruia i-au fost aduse jigniri precum că ar fi fără educație, infatuat, i-au fost trasate sarcini urgente de 30 de minute, astfel că, ulterior, petentul a ales să se axeze pe rezultate.

14. În una din vizitele avute la sediu din partea superiorului șefei sale, petentul precizează că a fost abordat pentru a discuta despre atmosfera din sediu, astfel că a putut constata că acesta avea deja o altă variantă a ceea ce se întâmplase și, fără măcar să-i asculte opinia, l-a acuzat că tot el ar fi fost vinovat.

15. În luna noiembrie 2017, în cadrul unei ședințe, petentul menționează că i-au fost aduse reproșuri nedrepte și neîntemeiate și, deși nu s-a făcut afirmația că ar fi singurul cu rezultatele slabe, a fost singurul acuzat.

16. Ulterior, peste 2 săptămâni de la acest incident, petentul adaugă că același șef al șefei sale i-a reproșat, în timpul unei întrevederi, tot felul de situații de care nu știa, mai mult, îl provoca, spunându-i că are o problemă și nu se poate calma, cu aluzie la problema sa medicală.

17. Fiind pus într-o astfel de situație, petentul admite că atitudinea agresivă a șefului i-a indus starea de spirit de o așa natură încât tremura, cu atât mai mult cu cât este suferind de afecțiunea Charcot-Marie-Tooth.

18. În urma acestui incident, petentul a solicitat atât șefei sale, cât și departamentului de resurse umane să își ia ziua respectivă liberă, sugerându-i-se însă să facă solicitarea în scris.

19. Ulterior, a purtat o discuție cu , reprezentant al Departamentului Resurse Umane din aria de activitate pe care o desfășura, având în vedere relația tensionată cu șefa sa, însă consideră că incidentul în care a fost implicat reprezintă un act clar de discriminare și un atac direct la faptul că este persoană cu dizabilități declarată.

20. După plecarea sa de la Resurse Umane, petentul afirmă că șeful șefei sale, le-a comunicat colegilor săi că așa vor păți și ei dacă au curajul de a-și spune vreodată părerea diferită de cea a șefilor.

21. După o perioadă de presupusă liniște, petentul face precizarea că, în martie, șefa sa a primit o nouă zonă de gestionat, în Slobozia, având, prin urmare, nevoie de personal, fapt pentru care l-a detașat pe un coleg de-al său în zona respectivă, cu condiția ca trei luni să gestioneze și o secțiune din București, primind astfel 2 bonusuri. Astfel, din moment ce pentru secțiunea din București avea nevoie de el, petentul menționează că, într-un mod total artificial i s-a spus că este una din persoanele de încredere pentru a ajuta în gestionarea secțiunii colegului detașat.

22. Astfel, pe lângă secțiunea sa, petentul s-a ocupat și de secțiunea colegului detașat timp de 2 săptămâni, iar, suplimentar, situația de la o agenție din Snagov a presupus implicarea sa și în gestionarea acesteia, fapt pentru care a implicat colegi din echipa sa, ceea ce a condus la alt conflict cu șefa sa, care a culminat cu un schimb de replici tăioase și cu înmânarea de către șefă a sancțiunii cu avertisment primit prin executor la domiciliu. Petentul adaugă că a contestat sancțiunea disciplinară la Tribunalul București unde a și câștigat.

23. După acest avertisment, petentul dorește să precizeze că, la nici 2 săptămâni, a urmat o comisie disciplinară demarată de șefa sa împreună cu altă persoană, ocazie cu care a primit un nou avertisment, contestat și acesta în instanță.

24. Petentul menționează că abuzurile și hărțuirile șefei sale nu au încetat niciodată, chiar dacă a făcut nenumărate reclamații la H.R. și a sesizat situația la C.N.C.D. într-un alt dosar, toate discuțiile pe care le purtau se făceau doar prin e-mail și prin sms.

25. În perioada următoare, petentul a trebuit să formuleze contestații în instanță pentru fiecare avertisment dat abuziv, în opinia sa, de către societatea reclamată prin reprezentanții săi. Astfel, atmosfera de la birou ajunsese să fie una extrem de dificil de tolerat întrucât, după toate abuzurile întreprinse împotriva sa, colegii nu mai aveau voie să îi mai vorbească, deși aproximativ tot anul 2018 a ocupat primul loc printre angajați.

26. În luna octombrie, petentul adaugă că hărțuirea a început mai accentuat, cu fabricarea de probe împotriva sa, sens în care indică situația cu o clientă căreia i s-a cerut să declare neadevăruri dictate chiar de un angajat trimis de șefa sa, situație care s-a repetat și cu alți clienți, din altă zonă, cărora li s-a cerut același lucru.

27. Ulterior, persoana desemnată de șefa sa a vizitat și alți clienți cărora li s-au cerut detalii despre activitatea desfășurată de petent, identificându-l pe petent ca fiind un băiat care are probleme la mers (din cauza bolii Charcot Marie Tooth, afecțiune care atrofiază mușchii periferici la mâini și la picioare, dând o dificultate la deplasare).

28. Petentul menționează că toate aceste false probe, împreună cu încă 6 rapoarte sesizate de șefa sa și 3 declarații ale colegilor săi împotriva sa la cererea expresă a șefei, au dus la întocmirea unei alte comisii disciplinare în luna ianuarie 2019.

29. Petentul relatează cum a decurs această comisie, din partea angajatorului fiind prezenți 4 reprezentanți, 2 de la resurse umane, unul de la Antifraudă și un omolog al șefei sale, petentul fiind asistat de avocatul său, discuțiile mergând până la intimidare.

30. Petentul adaugă că, în data de 04.02.2019, a solicitat alocarea unei mașini de serviciu cu cutie automată adaptată nevoilor sale ca persoană cu dizabilități, conform permisului de conducere pe care-l deține (cu mențiunea specială pentru cutie automată), însă răspunsul primit a fost unul negativ, spunându-i-se că fișa de aptitudine cu privire la vizita medicală periodică eliberată de clinica colaboratoare pe servicii medicale, atestă faptul că este apt pentru a conduce.

31. Ulterior, petentul face mențiunea că a făcut o revenire prin care a expus clar situația în care se regăsește, faptul că solicitarea sa este determinată de handicapul de care suferă,

însă nu a primit vreun răspuns, până la momentul formulării petiției.

32. Prin solicitarea înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 7193/27.11.2019, petentul informează C.N.C.D. că a luat la cunoștința de termenul fixat pentru audierea părților după data programată, astfel că dorește reprogramarea audierilor.

33. Petentul formulează concluzii scrise înregistrate la C.N.C.D. cu nr. 558/27.01.2020, cu anexarea de înscrisuri.

Sușinerile reclamatului

Provident Financial România S.A.

34. Reclamatul formulează punct de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 7404/03.12.2020, solicitând respingerea petiției.

35. Pe fond, reclamatul precizează că petentul a încetat activitatea în data de 11.03.2019, ca urmare a aplicării sancțiunii disciplinare de desfacere a contractului de muncă prin Decizia nr. 5168/11.03.2019, care a format obiectul litigiului de muncă numărul 10669/3/2019 aflat pe rolul Tribunalului București, în care societatea a obținut o hotărâre favorabilă definitivă, dar nu irevocabilă la momentul formulării punctului de vedere, putând fi atacată cu apel.

36. Reclamatul oferă detalii despre relația contractuală de muncă desfășurată în cazul petentului:

- Decizia nr. 5168/11.03.2019 de concediere a petentului, precum și demararea cercetării disciplinare a acestuia au avut în vedere modul în care salariatul și-a îndeplinit activitățile de serviciu, respectiv faptul că nu a desfășurat activitatea la locul de muncă cu respectarea procedurilor interne, săvârșind fapte și abateri disciplinare constând, la modul general, în încălcări de procedură și nerespectarea disciplinei muncii.
- Anterior aplicării sancțiunii de concediere, salariatului i-au mai fost aplicate drept sancțiuni două avertismente scrise, care au făcut obiectul Dosarului 10316/3/2018 (în care angajatorul a obținut o hotărâre nefavorabilă, instanța anulând Decizia de aplicare a avertismentului scris pentru nerespectarea condițiilor de formă ale deciziei de sancționare și Dosarul 23448/3/2018 (în acest dosar, angajatorul a obținut o hotărâre favorabilă);
- Toate sancțiunile aplicate petentului au avut legătură cu modul în care acesta și-a îndeplinit obligațiile de serviciu, iar nu cu handicapul acestuia.
- Salariatul a ocupat diferite posturi în cadrul companiei (ofițer de colectare creanțe, reprezentant de vânzări), iar de-a lungul colaborării a avut și creșteri salariale. Nu în ultimul rând, salariatul a câștigat, de-a lungul colaborării, diferite concursuri, ale căror rezultate au fost publice, colegii având acces integral la acestea, fapt care denotă faptul că petentului i-au fost apreciate și recunoscute meritele.

37. Având în vedere faptul că toate detaliile relației de muncă dintre petent și superiorul său au fost detaliate în scris și argumentate prin punctul de vedere formulat în dosarul nr. 411/2018, aflat tot pe rolul C.N.C.D., reclamatul atașează și acest document cu nr. de înregistrare 21546/09.07.2018, depus la dosarul cauzei.

38. În ceea ce privește cererea petentului cu privire la alocarea mașinii de serviciu cu cutie automată, reclamatul precizează că aprobarea la nivel intern a mașinilor de serviciu se face în conformitate cu CP 011 – Politica de administrare a autovehiculelor companiei și cu Procedura de utilizare și întreținere a autovehiculelor de serviciu.

39. Procesul de alegere și punere la dispoziția angajaților a autovehiculelor de serviciu, are în vedere, conform reclamatului, o serie de criterii:

- nevoile interne ale companiei și specificul activității derulate. În cadrul procesului de achiziționare și întreținere a autovehiculelor se va urmări folosirea economiilor de volum, prin utilizarea a cât mai puțini producători și modele;
- emisiile de gaze de seră, certificările de protecție a mediului ale furnizorului și un standard al dotărilor tehnice al costurilor de exploatare. Angajații care primesc autovehiculul de serviciu sunt cei a căror activitate necesită utilizarea autovehiculului pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu. Angajații care primesc autovehiculul de serviciu îl pot folosi și în interes personal, în măsura permisă de companie, prin politicile și deciziile sale interne.

40. Prin urmare, reclamatul face precizarea că achiziționează autovehiculele de serviciu, acordând prioritate specificului activității derulate.

41. Reclamatul consideră util să adauge faptul că în data de 20.11.2018, în urma controlului medical periodic efectuat la Regina Maria, salariatul a fost declarat “apt sa conducă”, fără ca medicul să evidențieze orice recomandare specială care să aibă legătură cu handicapul acestuia.

42. Concluzionând, reclamatul solicită ca, având în vedere toate susținerile anterioare, precum și înscrisurile atașate, în temeiul art. 2 alin. (1) și al art. 5 din O.G. nr. 137/2000, să se constate că faptele reclamate nu constituie discriminare.

43. Reclamatul atașează înscrisuri.

44. Reclamatul formulează concluzii scrise înregistrate sub nr. 642/31.01.2020, menținându-și punctul de vedere cu privire la netemeinicia cererii depuse de către fostul salariat și solicită respingerea sesizării.

45. Reclamatul punctează următoarele aspecte:

- a) prin Decizia nr. 5168/11.03.2019, petentul a fost concediat, pentru modul în care și-a îndeplinit activitățile de serviciu, respectiv faptul că nu a desfășurat activitatea la locul de muncă cu respectarea procedurilor interne, săvârșind fapte și abateri disciplinare constând, la modul general, în încălcări de procedură și nerespectarea disciplinei muncii. Aceasta decizie, ce formează obiectul dosarului 10669/3/2019 a fost atacata la Tribunalul București, instanța de fond admitând în parte acțiunea fostului salariat, în sensul că a obligat angajatorul la plata bonusului de performanță aferent lunii decembrie 2018 către acesta, respingând, în rest, acțiunea ca neîntemeiată. Totodată, a obligat fostul salariat la plata de cheltuieli, de judecată.
- b) Petentul a ocupat diferite posturi în cadrul societății reclamate (ofițer de colectare creanțe, manager administrare vânzări), iar de-a lungul colaborării, a beneficiat de creșteri salariale. De asemenea, reclamatul precizează că petentul a câștigat de-a lungul colaborării cu societatea reclamată, diferite concursuri, ale căror rezultate au fost publice, beneficiind în egală măsură de plata bonusurilor acordate pentru activitățile desfășurate.
- c) Reclamatul se raportează la prevederile art. 5 din O.G. nr. 137/ 2000: *“Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când în temeiul naturii activității ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectul să fie legitim, și cerința proporțională.”*

- d) Raportat la capătul de cerere ce vizează alocarea mașinii de serviciu cu cutie automată, reclamatul face precizarea că societatea oferă reprezentanților de vânzări mașini de serviciu, în vederea desfășurării activității pe teren a acestora luând în considerare prioritar nevoile interne ale companiei și specificul activității derulate. Totodată, la data la care fostul salariat a trecut pe poziția de reprezentant de vânzări, acesta a primit mașină de serviciu. La acel moment, salariatul nu a prezentat societății o recomandare medicală din care să reiasă că trebuie să beneficieze de o mașină cu cutie automată. Mai mult, din documentele medicale prezentate ulterior (la data solicitării mașinii cu cutie automată), nu ar fi rezultat că suferă de un handicap locomotor, ci de un handicap neuropsihic (conform Certificatului nr. 870/ 21.02.2007 emis de Consiliul Județean Olt, atribuit conform Ordinului nr. 762/1992/2007 pentru aprobarea criteriilor medico-psihosociale pe baza cărora se stabilește încadrarea în grad de handicap. Reclamatul adaugă că, ulterior, legea a fost modificată (prin Ordinul nr. 131/90/2015) și s-au eliminat codurile de cifre. Din noul certificat de încadrare în gradul de handicap, depus de petent, nu ar fi reieșit că s-ar fi modificat handicapul anterior în alt tip de handicap, ci mai degrabă ca s-a permanentizat.
- e) Prin urmare, în lipsa unei dovezi medicale care să justifice solicitarea de înlocuire a mașinii de serviciu cu una cu cutie automată, societatea nu a dat curs cererii, întrucât, achiziționarea unei noi mașini ar fi însemnat pentru societate noi costuri care nu erau justificate. Mai mult, până la momentul solicitării mașinii cu cutie automată, petentul nu a reclamat nicio problemă legată de conducerea mașinii cu cutie manuală și nu a dovedit nici vreo schimbare în ceea ce privește situația evaluării medicale a handicapului său anterior.

46. Reclamatul atașează înscrisuri:

- Certificatul nr. 870/21.02.2007 emis de Consiliul Județean Olt, având codul de handicap 6, astfel cum acesta se regăsește depus de petent la dosarul de angajat.
- Fișa de aptitudine nr. 1807248 emisă în data de 21.11.2018, ce menționează că fostul salariat este apt să conducă.
- Hotărâre 5437/2019 din 10.10.2019 a Tribunalului București pronunțată în dosarul nr. 10669/3/2019.

V. Motivele de fapt și de drept

47. În fapt, Colegiul director reține că petentul, suferind de afecțiunea Charcot-Marie-Tooth, este angajat al societății reclamate din octombrie 2011 (prin contractul individual de muncă, înregistrat în registrul general de evidență a salariaților sub nr. 1093/04.10.2011) până în data de 11.03.2019 (ca urmare a aplicării sancțiunii disciplinare de desfacere a contractului de muncă prin Decizia nr. 5168/11.03.2019) și reclamă hărțuirea la locul de muncă, insulte din partea șefului ierarhic, tratament diferențiat din partea angajatorului, respectiv neacordarea mașinii de serviciu cu cutie automată, adaptată dizabilității de care suferă.

48. 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.

49. Concret, Colegiul ia act de faptul că, în prezenta speță se pune în discuție posibila încălcare a dreptului la tratament egal la locul de muncă, fapte care se concretizează în două capete de cerere: jigniri, acțiuni de hărțuire, respectiv neacordarea mașinii de serviciu adaptată dizabilității de care suferă.

50. Petentul, suferind de afecțiunea Charcot-Marie-Tooth, deține Certificatul de încadrare în grad de handicap nr. 870/21.02.2007 emis de Consiliul Județean Olt, având codul de handicap 6, certificat înlocuit cu certificatul nr. 3291/18.11.2015 (model nou nr. 1008/08.10.2018) eliberat de către Comisia de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap Sector 2, în baza art. III din H.G. nr. 927/2016 pentru modificarea Metodologiei privind organizarea și funcționarea comisiei de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, aprobată prin H.G. nr. 430/2008, certificat cu valabilitate permanentă.

51. Colegiul director constată că în data de 11.03.2019, petentul a încetat activitatea, urmare a aplicării sancțiunii disciplinare de desfacere a contractului de muncă prin Decizia nr. 5168/11.03.2019, care a format obiectul litigiului de muncă nr. 10669/3/2019 aflat pe rolul Tribunalului București, în care societatea a obținut o hotărâre favorabilă definitivă, dar nu irevocabilă la momentul formulării punctului de vedere, putând fi atacată cu apel.

52. Instanța de fond a admis în parte acțiunea fostului salariat, obligând angajatorul la plata bonusului de performanță aferent lunii decembrie 2018 către petent, respingând, în rest, acțiunea ca neîntemeiată.

53. Anterior aplicării sancțiunii de concediere, petentul a mai fost sancționat cu două avertismente scrise, care au făcut obiectul Dosarului 10316/3/2018 (în care angajatorul a obținut o hotărâre nefavorabilă, instanța anulând Decizia de aplicare a avertismentului scris pentru nerespectarea condițiilor de formă ale deciziei de sancționare) și Dosarul 23448/3/2018 (în acest dosar, angajatorul a obținut o hotărâre favorabilă).

54. Colegiul ia act de apărarea reclamatului și reține că sancțiunile aplicate petentului au vizat modul în care acesta și-a îndeplinit obligațiile de serviciu, fără legătură directă cu handicapul acestuia. În mod similar, demararea cercetării disciplinare a acestuia au avut în vedere modul în care salariatul și-a îndeplinit activitățile de serviciu, respectiv faptul că nu a desfășurat activitatea la locul de muncă cu respectarea procedurilor interne, săvârșind fapte și abateri disciplinare constând, la modul general, în încălcări de procedură și nerespectarea disciplinei muncii.

55. În prezenta speță, Colegiul constată că petentul s-a adresat inițial Autorității Naționale pentru Persoane cu Handicap, instituția redirecționând prin adresa nr. 1479/RP/26.02.2019, completată cu nr. 1842/05.04.2019, către C.N.C.D., spre competentă soluționare, memoriul acestuia, pentru a fi analizat din perspectiva unei posibile fapte de discriminare la care acesta a fost supus.

56. De asemenea, se constată că petentul a formulat, în același timp, memoriu și pe cont propriu la C.N.C.D., fiind înregistrat sub nr. 3409/04.06.2018, memoriu constituit în dosarul cu nr. 411/2018, ulterior acestui moment în care a sesizat C.N.C.D., petentul adresându-se și A.N.P.H. cu relatarea acelorași fapte, completând cele sesizate deja C.N.C.D. cu fapta referitoare la neacordarea mașinii de serviciu adaptată dizabilității de care suferă.

57. Având în vedere solicitările petentului referitoare la hărțuirea la locul de muncă din partea șefului ierarhic, respectiv a conducerii angajatorului, se constată identitate de obiect între sesizarea nr. 3409/04.06.2018 și prima parte a memoriului din prezenta speță cu privire la acest capăt de cerere, fapt pentru care Colegiul director decide clasarea la punctul 2 din dispozitivul hotărârii nr. 105/05.02.2020, unde s-a constatat că nu sunt fapte de discriminare

potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000, în lipsa legăturii de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată.

58. În ceea ce privește cel de-al doilea capăt de cerere din memoriul prezentei cauze, Colegiul constată că petentul relatează, ca parte a tratamentului advers la care a fost supus la locul de muncă, refuzul acordării mașinii de serviciu cu cutie automată.

59. Concret, Colegiul reține că în data de 04.02.2019, prin adresa înregistrată cu nr. 2391/04.02.2019, a solicitat alocarea unei astfel de mașini de serviciu adaptată nevoilor sale ca persoană cu dizabilități, conform permisului de conducere pe care-l deține, solicitare la care a primit răspunsul de refuz cu nr. 2475/05.02.2019.

60. Având în vedere susținerile petentului, Colegiul reține că petentul a ocupat diferite posturi în cadrul companiei reclamate, începând cu luna octombrie 2011, fiind ofițer de colectare creanțe, reprezentant de vânzări, respectiv manager administrare vânzări.

61. Pe fond, în strânsă legătură cu aspectele reținute anterior prin prisma sferei de competență instituțională în domeniu, Colegiul director urmează a analiza în ce măsură obiectul petiției 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. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, astfel cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

62. De asemenea, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare C.E.D.O.) în domeniu prin care s-a stipulat că diferența de tratament devine discriminare 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*.

63. C.E.D.O. a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: ***Fredin împotriva Suediei***, 18 februarie 1991; ***Hoffman împotriva Austriei***, 23 iunie 1993, ***Spadea și Scalabrino împotriva Italiei***, 28 septembrie 1995, ***Stubbings și alții împotriva Regatului Unit***, 22 octombrie 1996).

63. Astfel, 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 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.¹

¹ A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, par. 31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, par. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 par. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, par. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 par. 16.

64. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

65. Analizând susținerile petentului prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că dreptul pe care-l reclamă petentul ca fiind încălcat este dreptul la muncă, concretizat în partea specială din actul normativ menționat, în secțiunea alocată egalității în materie de angajare și profesie, în domeniul indicat la art. 7 lit. c din O.G. nr. 137/2000 *"acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul"*.

66. În ceea ce privește comparabilitatea, Colegiul director ia act de faptul că petentul se raportează la alți angajați ai companiei reclamate care nu se află în situația sa, ca persoană cu handicap, cu nevoi speciale de desfășurare a activității la locul de muncă.

67. Astfel cum reiese din motivația invocată mai sus, 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.

68. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

69. În analiza fondului cauzei, Colegiul se raportează la justificarea oferită de reclamat în ceea ce privește refuzul alocării mașinii cu cutie automată în cazul petentului.

70. În acest sens, aprobarea la nivel intern a mașinilor de serviciu se face în conformitate cu Politica internă, procesul de alegere și punere la dispoziția angajaților a autovehiculelor de serviciu, comportând o serie de criterii: nevoile interne ale companiei și specificul activității derulate, prioritate având angajații a căror activitate necesită utilizarea autovehiculului pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu.

71. Concret, reclamatul ia act de apărarea reclamatului și reține că alocarea mașinilor de serviciu se realizează la nivelul companiei reclamate către reprezentanții de vânzări (funcție deținută și de petent), în vederea desfășurării activității pe teren a acestora. Totodată, la data la care petentul a trecut pe poziția de reprezentant de vânzări, acesta a primit mașină de serviciu, fără ca acesta să prezinte anajatorului la acel moment, o recomandare medicală din care să reiasă că trebuie să beneficieze de o mașină cu cutie automată.

72. Prin urmare, în lipsa unei dovezi medicale care să justifice solicitarea de înlocuire a mașinii de serviciu cu una cu cutie automată, societatea nu a dat curs cererii, întrucât achiziționarea unei noi mașini ar fi însemnat pentru societate noi costuri care nu erau justificate.

73. În plus, până la momentul solicitării mașinii cu cutie automată, petentul nu a reclamat vreo problemă legată de conducerea mașinii cu cutie manuală și nu a dovedit nici vreo schimbare în ceea ce privește situația evaluării medicale a handicapului său atestat anterior.

74. Colegiul director constată că, în speță, aspectele sesizate de petent raportat la cel de-al doilea capăt de cerere nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, întrucât nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie apreciată drept discriminare, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent (dizabilitatea) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizei Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv alocarea unei mașini de serviciu cu cutie automată.

75. Prin urmare, coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării în conformitate cu art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director decide, raportat la primul capăt de cerere, în speță solicitările petentului referitoare la hărțuirea la locul de muncă din partea șefului ierarhic și a conducerii angajatorului, clasarea la punctul 2 din dispozitivul hotărârii nr. 105/2020, iar în ceea ce privește cel de-al doilea capăt de cerere, respectiv alocarea unei mașini de serviciu cu cutie automată, adaptată dizabilității de care suferă, decide că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei faptei de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa legăturii de cauzalitate între drept și criteriul invocat.

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. Raportat la solicitările petentului referitoare la hărțuirea la locul de muncă din partea șefului ierarhic și a conducerii angajatorului, clasarea la punctul 2 din dispozitivul hotărârii Colegiului director nr. 105/05.02.2020;
2. Raportat la cel de-al doilea capăt de cerere, respectiv alocarea unei mașini de serviciu cu cutie automată, adaptată dizabilității de care suferă, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei faptei de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa legăturii de cauzalitate între drept și criteriul invocat;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 09.12.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA 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

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 28.12.2020

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.