



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 102 din data de 27.01.2021

Dosar nr. 190/2020

Petiția nr. 1827/16.03.2020

Petent:

Reclamat: Fundația Sportul Gălățean

Obiect: discriminare și hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului **Fundația Sportul Gălățean** cu sediul în Galați, Bulevardul G. Coșbuc nr. 253A, jud. Galați, email: office@fundatiasportulgalatean.ro

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul, persoana cu dizabilități (nevăzător), reclamă faptul că este discriminat la locul de muncă.

III. Procedura de citare

4. 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 de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 1827/16.04.2020 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub numărul 2316/16.04.2020 a fost citată partea reclamată, fără un termen de audiere, din cauza contextului evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

6. Petentul depune înscrisuri prin adresa înregistrată sub nr. 3043/25.05.2020, respectiv 3168/29.05.2020, care sunt comunicate părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 3544/15.06.2020.

7. Partea reclamată a depus punct de vedere înregistrat sub nr. 4008/03.07.2020, care sunt comunicate petentului prin adresa înregistrată sub nr. 4135/09.07.2020.

8. Petentul depune concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 4851/10.08.2020.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

9. Prin petiția înregistrată sub nr. 1827/16.03.2020 petentul, angajat la Fundația Sportul Gălățean ca maseur (fiind persoană cu dizabilități - nevăzător), a solicitat angajatorului împreună cu alți angajați de la punctul de lucru bazinul de înot, Baia Comunală, în cadrul unei întruniri ad-hoc, în 22.06.2018, anumite revendicări (listă depusă în dosar).

10. Ca urmare, asupra petentului au fost aplicate o serie de restricții, interdicții:

- de aproximativ 4 ani i s-a modificat salariul: de la salariul de calificat a fost trecut la salariul minim pe economie,
- nu i s-a acordat sporul de handicap de 15% prevăzut de legislație,
- accesul spre cabinet nu s-a mai putut face pe ușa de urgență, care îi era facilă petentului, interzicându-i-se folosirea ușii de urgență din ianuarie 2020,
- din cauza neconcordanței dintre programul petentului și cel al însoțitorului, a fost nevoit să aibă un program de lucru decalat (ajunge la serviciu cu circa 2 până la 4 ore mai devreme și pleacă cu 2-4 ore după terminarea programului de lucru); programul de lucru este de orele 8,00 la orele 16,00 și de la orele 12,00 la orele 20,00.

11. Depune înscrisuri.

12. Prin punctul de vedere depus, petentul informează că afirmațiile părții reclamate sunt lipsite de fundament, logică și nu reflectă realitatea:

- la angajare, în 2014, salariul de încadrare era de 1000 lei, atât pentru muncitorii calificați cât și cei necalificați, când salariul minim pe economie era în valoare de 900 lei.
- conform legislației, ar fi trebuit să beneficieze la angajare de spor de handicap de 15%. Chiar dacă din Revisal reiese acest lucru, acest drept i-a fost acordat doar din luna iulie 2019.
- i s-a interzis folosirea ușii de urgență semnalizată cu crucea roșie începând cu luna ianuarie 2020, motivat de faptul că traseul angajaților a fost stabilit de către ISU, dar care îi facilita petentului ajungerea la punctul de lucru fără a depinde de cineva.
- în privința celor 2 persoane la care se face referire în punctul de vedere al părții reclamate, se arată că una dintre ele este fiul petentului, însoțitor, angajat pe postul de salvamar în martie 2015, acesta îndeplinind cerințele impuse de lege (practicant de înot, absolvent de liceu cu program sportiv, licențiat al facultății de educație fizică și sport și al cursurilor de prim ajutor); cealaltă persoană angajată este de sex feminin, iar considerentele au fost că unele persoane preferă ca masajul să fie realizat de persoană de sex opus.

Susținerile părții reclamate Fundația Sportul Gălățean

13. Prin adresa înregistrată sub nr. 4008/03.07.2020, partea reclamată învederează că, la angajare, petentul a semnat un CIM cu un salariu de 1.000 lei.

14. În privința sporului de handicap, se arată că acesta este acordat conform legislației, începând cu luna iulie 2019, și este încasat de petent, care prestează și alte activități, la altă firmă.

15. Referitor la accesul spre cabinetul petentului, se arată că traseul în clădire este indicat și stabilit de ISU și trebuie respectat de către toți angajații.

16. În ceea ce privește faptul că, în conformitate cu legislația, persoana cu handicap, nevăzător gradul I, are dreptul la însoțitor, fundația l-a angajat pe post de salvamar pe fiul petentului. Totodată, pentru a veni în sprijinul ușurării activității petentului, a mai fost angajat încă un maseur, pentru a lucra prin rotație. Chiar dacă conform regulamentelor un maseur trebuie să exercite trei masaje pe zi, petentul realizează un masaj la două zile.

17. Referitor la problemele ridicate de angajați se arată că ședințele cu angajații se fac de către reprezentanții salariaților și administratori pe fiecare bază, în urma solicitării reprezentanților salariaților, ceea ce până acum nu s-a întâmplat. Negocierea CIM, s-a făcut în ședință pe fiecare bază în parte conform tabelelor cu semnături care sunt anexă la Contractul Individual de Muncă 2020 – 2021; precizări în privința mutării aparatului de aer condiționat portabil din cabinetul medical la recepție; acordarea primei de vacanță cuprinsă în CIM, în funcție de posibilitățile financiare ale Fundației Sportul Galatean; majorarea salariilor s-a făcut conform legislației în vigoare și aprobate prin statutul de funcții însușit de reprezentanții angajaților; echipamentele de protecție au fost acordate conform regulamentului intern pe fiecare bază; antidotul se acordă în urma verificării și aprobării de către o comisie de la Direcția de Sănătate Publică, administratorul fiind înștiințat încă din anul 2018 să anunțe Direcția de Sănătate Publică pentru a face măsurătorile necesare pentru noxe; în toate bazele sunt montate automate speciale care funcționează non stop; salariile tuturor salariaților se virează pe card și li se înmânează fișe individuale de salariu fiecărui salariat; bazinul de înot este prevăzut cu 2 roboți pentru curățenia externă și unul pentru bazinul interior.

V. Motivele de fapt și de drept

18. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul reclamă faptul că se simte discriminat la locul de muncă.

19. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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, așa 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.

20. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.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, boala 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.”

21. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta 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;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.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.

22. Din înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director reține faptul că petentul invocă faptul că este persoană cu dizabilități, nevăzătoare, ca și criteriu de discriminare care a stat la baza posibilelor acte de discriminare comise asupra sa.

23. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 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 datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem un **criteriu** pe baza căruia tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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.

24. 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.

25. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau 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 O.G. nr. 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 (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

26. Colegiul Director reține dispozițiile Convenției Europene a Drepturilor Omului, care la art.14 dispune că "Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără niciun fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație."

27. Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, care la art.1 dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv paragraful 1 "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație" și paragraful 2 "Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1".

28. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. nr.137/2000, care la art.1 alin. 2 prevede că "Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:"; art.2 alin.1 "... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, ...", precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,".

29. Colegiul director trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie și dacă se poate reține un raport de cauzalitate între faptele prezentate și criteriul invocat în cauză (persoană cu dizabilități, nevăzătoare).

30. Colegiul director reține din punctele de vedere formulate și a înscrisurilor aflate la dosar, că toate presupusele fapte de discriminare și hărțuire reclamate de către petent nu au legătură cu criteriul invocat de acesta, partea reclamată dovedind că a respectat legislația în vigoare.

31. Astfel, din analiza înscrisurilor aflate la dosar se constată că salariul corespunzător funcției pe care a fost încadrat corespunde salariului minim pe economie, care a fost modificat ori de câte ori legislația s-a modificat. De asemenea, sporul de 15% din salariul de bază pentru nevăzători i-a fost acordat petentului începând cu data de 01.07.2019, conform prevederilor legale.

32. Accesul spre cabinetul de masaj unde își desfășoară activitatea petentul este indicat și stabilit de către ISU, traseul de ieșire din clădire fiind obligatoriu de respectat de către toți angajații, fiind vorba de ușa de ieșire de urgență, semnalizată corespunzător.

33. Colegiul director constată că în speța supusă soluționării nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent și presupusele fapte de discriminare reclamate.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive a unor fapte de discriminare, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; *lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și presupusele fapte de discriminare.*
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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată 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 27.01.2021 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 / 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC

**Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

*Data redactării: 04.02.2021
Redactată și motivată C.O./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.