



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 543 din 14.07.2021

Dosarul nr. 708/2020

Petiție nr.6175/07.10.2020

Petent:

Reclamați: Klass Prodexpert

Obiect: posibilă faptă de discriminare pe criteriul dizabilității, reclamată de un angajat încadrat în drag de handicap (surdo-mut)

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1

Numele și domiciliul reclamaților

2. Klass Prodexpert SRL - cu sediul în București, Str. Tămâioarei nr.37-39, sector 2

3. - cu sediul Klass Prodexpert SRL din București, Str. Tămâioarei nr.37-39, sector 2

II. Citarea părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare. La data stabilită pentru audieri, 26.03.2021, petentul s-a prezentat și a declarat că renunță la audieri, întrucât firma angajatoare, care își asumase obligația asigurării serviciului de interpretariat pentru acest, nu s-a prezentat, considerând că nici petentul, recent operat, nu va veni la termen.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul, persoană încadrată în gard de handicap nerevizuibil, reclamă faptul că un coleg, reclamatul , îl șicanează. Petentul exemplifică menționând o situație în care reclamatul a scos din priză o mașină de găurit cu care lucra petentul.

6. La întoarcerea din concediu, în luna septembrie 2020, petentul declară că a văzut că reclamatul vorbește de el cu alți colegi și râdeau.

7. Directorul unității angajatoare nu a luat nici o măsură împotriva reclamatului

Susținerile reclamaților



8. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.2291/24.03.2021, reclamatul arată că nu a avut nici o intenție de a-l discrimina pe petent, având în vedere că sunt colegi și lucrează împreună de atâția ani.

Întâmplarea relatată de petent se referă la momentul în care un aparat fusese lăsat pe jos în priză și nesupravegheat, și era o bormașina care se afla în inventarul reclamatului, care a strâns aparatul iar petentul a venit la acesta și gesticula foarte nervos. Reclamatul nu l-a certat pentru că nu știa cine îl lăsase pe jos și erau la sfârșitul programului

9. Lucrând de mulți ani cu petentul, nu îl mai percepe ca pe o persoană cu nevoi speciale, și, poate, uneori, ar trebui să se comporte mai atent, tocmai pentru a nu mai da ocazia acestuia să se simtă discriminat.

10. Reclamatul menționează faptul că, împreună cu ceilalți colegii, a luat demult la cunoștință despre ceea ce înseamnă discriminare, deoarece conducerea societății în care lucra a afișat situațiile în care o persoană cu nevoi speciale poate fi considerat discriminat. Chiar dacă mai există supărări între colegi, acest lucru tine de muncă și nu de persoana în sine.

11. Reclamatul a fost afectat foarte tare de faptul că petentul consideră că nu îl respectă, chiar și după atâta timp. A învățat să comunice cu petentul, iar conducerea a luat un program prin care se poate accesa un traducător prin semne atunci când aveau nevoie să comunice cu petentul.

12. Angajatorul a cumpărat niște mașini - utilaje și pentru că petentul s-a supărat și credea că va fi dat afară din cauză că acele mașini îi vor înlocui munca, firma a contactat traducătorul și i-au explicat prin intermediul lui să nu își facă griji, căci nu va fi dat afară, pentru că îi vor da ocazia să învețe să lucreze la acea mașină. Mașina nu va putea să facă niște operațiuni de finețe, așa că petentul va lucra și manual, așa cum a făcut-o până acum.

13. Programul de traducere ajută foarte mult, pentru că atunci când i se explică ceva în scris, petentul nu prea este receptiv, dar când îi traduce ceva prin semne, înțelege și este de acord. Reclamatul înțelege că petentul este suspicios din cauză că nu aude și se gândește că ar fi bine ca atunci când simte că oamenii nu se poartă cu el cum trebuie, să meargă să spună la Conducere, și să apeleze la traducător, deoarece sunt neînțelegeri care pot fi rezolvate.

14. Reclamatul menționează că suferă cu inima (are 3 stenturi la inimă), are și diabet și încearcă să nu se mai enerveze, să nu treacă prin emoții puternice.

23. Prin notele scrise depuse cu adresa nr.2291/24.03.2021, reclamata Klass Prodexpert SRL arată următoarele :

- Petentul este angajat în cadrul societății subscrisei începând cu anul 2006;
- Încadrarea sa în muncă a reprezentat pentru reclamată o afirmare a principiului respectării tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, a egalității, indiferent de criteriile de dizabilitate și a respectului pentru diversitate și acceptarea persoanelor cu dizabilități ca parte a diversității umane și a umanității;
- Continuitatea și longevitatea acestui contract de muncă nu sunt datorate faptului că acesta este o persoană cu nevoi speciale și că pot fi obiectul unui litigiu privind discriminarea deoarece a învățat să aprecieze munca petentului, să balanseze calitățile și defectele sale în același mod și fără vreo diferențiere, exact la fel cum percep relațiile de muncă cu toți ceilalți angajați;
- Reclamatul suferă de un handicap minor, fiind diabetic și recent în convalescență după o intervenție chirurgicală cardiovasculară de urgență; Starea dumnealui s-a deteriorat vizibil începând cu momentul în care au fost organizate la sediul Klass Prodexpert, lucrările de specialitate pentru investigarea premergătoare în soluționarea petiției
- Petentul a avut acces la încadrarea în muncă (contractul de muncă).

- Petentul s-a bucurat de stabilitatea unui loc de muncă, de remunerare conformă cu prestația depusă, de protecție socială și servicii medicale private (contractul de munca și contractul încheiat de angajator cu o Rețea Privată de Sănătate, în vederea accesului tuturor angajaților la servicii medicale rapide și de calitate; la reevaluarea contractelor de servicii pentru anul 2021, petentul a refuzat o nouă abonare, motivând că este tânăr și că deocamdată nu are nevoie, deși i-a fost adus la cunoștință faptul că aceasta este o facilitate pentru toți angajații).
- Petentul s-a bucurat de egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă
- Reclamata s-a adaptat la situația de fapt a lucrului cu o persoană cu nevoi speciale (contract de prestări servicii - achiziționarea unui program online, cu abonament anual, pentru a fi folosit ori de câte ori este nevoie în comunicarea cu Petentul, acesta fiind singura persoană cu astfel de nevoi speciale).
- Petentul nu a suferit consecințe negative ca urmare a faptului că a denunțat un presupus caz de discriminare.
- Cu ocazia altor două petiții pe care le - a depus în ultimii 3 sau patru ani, în rândul colegilor s-a creat o temere că ar putea spune ceva sau s-ar putea comporta în vreun fel anume care să -l determine pe petent să considere că ar fi discriminat. Este o teamă care afectează mult munca în echipă, buna dispoziție și libertatea de exprimare, respectoasă, dar spontană și normală.

IV. Cadrul legal aplicabil

24.- O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

- **Ordinul CNCD nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**
- **Constituția României – art.16, art 41, art.50**
- **Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap – art 3 lit.d), art.6 lit.c)**
- **Convenția Europeană a Drepturilor Omului – art.8, art.27**

V. Motive de fapt și de drept

25. Colegiul director reține faptul că petentul, încadrat în drag de handicap (surdo-mut), reclamă o faptă de discriminare pe criteriul dizabilității.

27. În analiza faptelor prezentate, Colegiul director al CNCD reține următoarele:

O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

28. În cazul prezentat, deși petentul consideră că a fost discriminat de colegii care vorbesc despre acesta și rîd, respectiv de conducere care nu a luat măsuri de remediere

a situației, situația de fapt a dovedit că nu a avut loc vreo încălcare a drepturilor acestuia la locul de muncă.

28. În cauză a fost dispusă o investigație finalizată prin raportul nr. 299/2020 în care se menționează următoarele:

La sediul S.C. Klass Prodexport S.R.L., reprezentanții C.N.C.D. au purtat discuții cu următoarele persoane:

- dl. - petent;
- dl. - lăcătuș mecanic, parte reclamată;
- dl. - director general;
- d-na . - jurist;
- dl. - director de producție;
- dl. - muncitor calificat;
- dl. - electrician.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., petentul, prin intermediul unui interpret în limbaj mimico-gestual, a susținut că în prezent nu mai este supărat pe , dar își menține plângerea înaintată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru ca acesta să înțeleagă că trebuie să-l respecte și să-i respecte munca chiar dacă este surd;

Pe lângă situația intervenită între el și reclamatul , este nemulțumit că nu poate comunica cu conducerea societății, simțindu-se exclus de la activități precum ședințe, discuții curente privind sarcinile de serviciu.

29 Directorul general și celelalte persoane cărora li s-a solicitat punctul de vedere au susținut următoarele:

- din verificările efectuate, s-a constatat că a fost o neînțelegere între cei doi angajați în legătură cu folosirea instrumentelor de muncă, fără însă ca această neînțelegere să aibă legătură cu dizabilitatea petentului;
- atât petentul cât și reclamatul lucrează de mulți ani în societate și sunt oameni de bază care își îndeplinesc cu succes sarcinile primite; relația dintre cei doi colegi este una de colaborare, ambii fiind lăcătuși montatori;
- având în vedere dizabilitatea petentului, acesta beneficiază de un tratament special în sensul în care i se explică personal de către personalul de conducere sarcinile de lucru (i se scrie pe o hârtie și i se explică suplimentar) în vederea asigurării că acesta a înțeles indicațiile primite;
- petentul este integrat în colectivul societății, nu este marginalizat de colegi și beneficiază de aceleași drepturi ca orice angajat, toți angajații societății având un comportament civilizat.
- s-a decis ca în urma ședințelor de lucru, petentul este informat în scris despre problematica discutată

30. În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele menționate la pct.28 și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele:

- incidentul descris de petent în sesizarea către C.N.C.D. a fost singular;
- petentul nu a anunțat conducerea S.C. Klass Prodexport S.R.L. cu privire la incidentul descris în sesizarea către C.N.C.D.; cu toate acestea, angajatorul s-a implicat în identificarea unei soluții pentru preîntâmpinarea pe viitor a unor situații asemănătoare, achiziționând aplicația Voci pentru Mâini (care facilitează serviciul de interpretare în limbaj

mimico-gestual pentru persoane surde prin intermediul unei conexiuni video la distanță cu un interpret)

- nu există probe care să confirme o posibilă discriminare/hărțuire a petentului.

31. Din coroborarea elementelor de fapt și de drept prezentate rezultă că fapta reclamată nu întrunește elementele constitutive ale discriminării, neexistând circumstanțe care să evidențieze un drept încălcat, respectiv o diferențiere care să aibă la bază un criteriu având ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

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 faptei de discriminare (lipsă drept încălcat, lipsă probe).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu este cazul.

VIII. 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 online în data de 14.07.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MARIA MOȚA – 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: 14.07.2021

Redactată și motivată: M.M. și M.M

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al CNCD 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.