



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 494 din 10.12.2024

Dosar nr.: 811/2022

Petiția nr.: 7997/08.11.2022

Petent:

Reclamat: Institutul Național de Geriatrie și Gerontologie Ana Aslan

**....., Institutul Național de Geriatrie și Gerontologie Ana Aslan - medic
medicina muncii**

Obiect: petentul persoană cu dizabilități reclamă neadaptarea rezonabilă a condițiilor de muncă, umilirea sa prin delegarea la un alt birou și alocarea unor sarcini imposibil de efectuat din cauza dizabilității

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Institutul Național de Geriatrie și Gerontologie Ana Aslan cu sediul în strada Căldărușani nr. 9, Sector 1, București, în continuare R1

3., medic medicina muncii Institutul Național de Geriatrie și Gerontologie Ana Aslan cu sediul în strada Căldărușani nr. 9, Sector 1, București, în continuare R2.

II. Citarea părților

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 legală de citare a părților.

5. Prin intermediul citației 7997 din 17.11.2022 a fost citat petentul, iar prin citația 8346 /17.11.2022 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit în data de 13.12.2022, ora 12:00.

6. La termenul de audieri petentul a fost prezent, părțile reclamate au fost absente.

7. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

8. Petentul, angajat al părții reclamate cu funcția de merceolog, este persoană cu dizabilitate motorie accentuată cu caracter permanent, acesta sesizează comportamentul abuziv, discriminatoriu și umilitor al conducerii instituției angajatoare care, după umilirea



publică a decis delegarea la un alt birou și alocarea unor sarcini care îi sunt imposibil de efectuat din cauza dizabilității.

9. În data de 27.10.2022, petentul a fost chemat în biroul managerului instituției unde erau prezenți alți 3 colegi, pentru a i se solicita să înlocuiască, pentru 60 de zile, un angajat de la magazia de alimente care se afla în concediu medical.

10. Față de propunerea primită acesta și-a exprimat dezacordul cu precizarea că din cauza dizabilității sale (handicap vizual și handicap motor), nu poate efectua activități de încărcare/descărcare marfă și activități specifice magaziei (beciul de alimente se află la subsolul instituției, iar accesul nu este adaptat persoanelor cu dizabilități).

11. Ignorând opinia motivată a petentului, după ședință, serviciul RUNOS i-a solicitat șefului serviciului administrativ, în subordinea căruia se află magazia, să înainteze către manager un referat cu nominalizarea petentului pentru înlocuirea angajatului bolnav.

12. Șeful serviciului administrativ a refuzat vehement nominalizarea în discuție, susținându-și opinia inițială că o persoană cu dizabilități nu poate realiza această muncă fizică la magazie, cu precizarea că poate însă realiza un referat prin care să înștiințeze conducerea că are nevoie de un om care să ajute magazionerul la încărcarea/descărcarea mărfurilor.

13. În data de 31.10.2022, la finalul programului, a fost chemat de serviciul RUNOS pentru o discuție cu doamna doctor, medic medicina muncii, partea reclamată R2. După o discuție de 45 de minute în care a fost constant umilit (prin remarci de tipul „*Vi s-a pus piticul pe domnul manager*”, „*Dacă nu mai poți lucra atunci poate luați în calcul pensionarea*”, iar la întrebarea „*De ce tocmai eu doamna doctor trebuie să fac această muncă pe care nu că nu vreau ci pur și simplu nu o pot face fizic?*” I s-a răspuns: „*sigur ați făcut dumneavoastră ceva de ați ajuns aici că nu suntem imaculați nici unii*) iar singura procedură medicală a fost măsurarea tensiunii arteriale, la finalul conversației, a fost lăsat să merg acasă.

14. Ulterior, la data de 01.11.2022, arată petentul că a primit decizia 87/ 31.10.2022, decizie ce conținea o serie de modificări unilaterale pentru schimbarea locului, a felului muncii și a condițiilor de muncă, modificări ce pot avea ca efect agravarea stării de sănătate și la accentuarea dizabilității motrice, întrucât noul loc de muncă nu este adaptat persoanelor cu dizabilități .

15. Prin precizările atașate dosarului administrativ, petentul detaliază aspecte prezentate în petiție și precizează că în opinia sa a fost supus unui tratament abuziv, discriminatoriu, umilitor prin emiterea deciziei și prin punerea ei în aplicare, arătând specific că aceasta a avut un rol de umilire în fața colegilor prin etalarea dizabilității transpusă în incapacitatea de a realiza muncă fizică dispusă prin decizie.

16. Mai mult, arată că locul de muncă ce i s-a atribuit ca urmare a emiterii deciziei 87/30.10.2022, încalcă prevederile art. 5.4 Legea 448/2006, deoarece nu este adaptat persoanelor cu dizabilități și nici tipului său de handicap, lucru care nu a contat în luarea deciziei, deoarece nu a fost dispusă nici măcar adaptarea scărilor cu o bară de susținere sau înlocuirea becului din beci cu unul mai puternic.

17. Fizic, pretinde petentul, nu poate coborî în beciul unde sunt depozitate alimentele pentru depozitarea acestora, ori pentru verificarea depozitării corespunzătoare, deoarece îndeplinirea acestor sarcini de serviciu presupune abilități fizice pe care petentul nu le mai deține așa cum reiese din certificatul de handicap și din certificatele medicale.

18. Cu toate că această imposibilitate a fost adusă la cunoștința superiorului ierarhic direct, a șefului noului departament în care a fost delegat prin decizie cât și medicului de medicina muncii, delegarea a fost dispusă iar aceasta a avut ca efect umilirea/ atingerea demnității prin etalarea zilnică dizabilității sale care nu i-a permis să-și îndeplinească corespunzător sarcinile de serviciu. În cadrul precizărilor de depuse de petent la data de 13.12.2022, înregistrate sub nr. 9003, acesta arată că îi sunt încălcate drepturile conferite de Legea 448/2006 art. 3 litera h cu privire la adaptarea integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap prin luarea deciziei și punerea ei în aplicare fără a se ține seama de dizabilitățile pentru care petentul a făcut dovada și a căror existența era arhicunoscută de părțile reclamate.

19. În susținerea solicitării sale, petentul depune în dovedire certificat de handicap, fișa postului, decizia 878/31.10.2022, planșele foto din care rezultă lipsa rampei de acces în magazia unde a fost delegat și modalitatea în care sunt transportate produsele în magazie.

Susținerile părților reclamate

Susținerile părții reclamate R1 - Institutul Național de Geriatrie si Gerontologie

Ana Aslan

20. Partea reclamată explică emiterea deciziei 87 din 31.10.2022 prin faptul că în cadrul departamentului Magazie - Sediul Central al INGG Ana Aslan, au existat sincope în activitatea cotidiană cauzate în principal de insuficiența personalului, coroborată și cu imposibilitatea suplimentării numărului de posturi, drept care coordonatorul acestui departament a solicitat delegarea unui salariat pentru o perioadă determinată, iar după efectuarea verificărilor corespunzătoare a aptitudinilor de către medicul de medicina muncii (efectuată în data de 31.10.2022), s-a dispus delegarea petentului, pentru o perioadă de 60 de zile sau până la noi dispoziții, pe postul rămas neocupat în organigramă.

21. Partea reclamată R1 pretinde că delegarea s-a efectuat cu respectarea dispozițiilor Legii 53/2003 din Codul Muncii, că emiterea deciziei nr. 87 din 31.10.2022 s-a făcut cu respectarea legii întrucât au fost stabilite sarcinile și atribuțiile ce revin angajatului delegat, pe toată durata delegării.

22. Mai precizează partea reclamată că în opinia sa măsura delegării petentului este întemeiată, deoarece diagnosticul precizat în Certificatul de încadrare în grad de handicap nr. 1891/03.07.2019 emis de Comisia de Evaluare a persoanelor adulte cu handicap, se consemnează că acesta suferă de un handicap accentuat de vedere care produce limitări în orientarea spațială și limitează salariatul la activități care nu comportă pericolitate oculară sau suprasolicitare oculară, așadar petentul își poate îndeplini noile atribuții de serviciu în mod corespunzător.

23. Punctul de vedere al părții reclamate R1 mai conține referitor la fondul sesizării opinia că inversarea sarcinii probei nu operează automat și nu constituie o inversare totală a obligației probei faptelor de discriminare, atât în fața instanței specializate, cât și în fața instanței de judecată.

24. Prin urmare, arată R1, că este imperios necesar să fie dovedite unor fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, și doar urmare a acestui fapt instanța sau instituția specializată poate dispune inversarea sarcinii probei.

25. Revenind la considerentele pentru care partea reclamată consideră că nu ne aflăm în prezența unei fapte de discriminare aceasta afirmă că petentul nu a fost de acord cu delegarea, din raționamente pe care doar le poate prezuma ca fiind tangențiale cu un oarecare grad de confort generat de rutina cotidiană pe care petentul și-a dezvoltat-o.

26. Prin urmare, acesta uzitează de gradul de handicap deținut spre a insinua o pretinsă discriminare și umilintă la care ar fi fost supus, omițând faptul că din cei «peste 500 de angajați» ai INGG Ana Aslan dintre care «am fost ales eu pentru a suplini angajatul care este în concediu medical », foarte puțini ar fi compatibili din punct de vedere al calificărilor deținute pentru a fi delegat pe postul în cauză, în mod evident personalul medical neputând face obiectul unei astfel de delegări.

27. În considerarea delegării ca fiind necesară și utilă angajatorului, și a faptului că petentul îndeplinea toate condițiile și era cel mai potrivit pentru preluarea atribuțiilor colegului aflat în concediu medical, partea reclamată R1 susține că delegarea în cauză a fost justificată obiectiv de un scop legitim (necesitatea acoperirii lipsei temporare de personal din cadrul departamentului pe care acesta a fost delegat), iar metodele de atingere a acelui scop au fost adecvate și necesare (delegarea unui angajat dintr-un alt departament, a cărui activitate permitea delegarea).

28. Mai mult decât atât, deși aceste aspecte nu fac obiectul analizei Consiliului, conform competențelor atribuite acestuia de către legiuitor, în fundamentarea deciziei de delegare, partea reclamată R1 a avut în considerare atât prevederile Codului Muncii, cât și ale Legii 448/2006, dispunând delegarea salariatului doar conform fișei de aptitudini eliberată de medicul de medicina muncii, și adaptând condițiile de muncă și fișa postului în conformitate cu posibilitățile fizice ale angajatului.

29. Astfel, au fost respectate inclusiv prevederile art. 78 din Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, garantându-i-se petentului egalitatea de șanse în prestarea activității și asigurându-se accesibilizarea locului de muncă și adaptarea sarcinilor în conformitate cu potențialul funcțional al acestuia.

30. Se solicită constatarea faptului că, în speța supusă analizei Consiliului ca urmare a petiției formulată nu există niciun caz de discriminare, simpla enumerare a unor norme legale (parte din ele neincidente în cauză) neputând constitui temei pentru constatarea unei fapte de discriminare, în atare condiții, plângerea formulată este neserioasă și neîntemeiată, motiv pentru care solicită respingerea acesteia.

Susținerile părții reclamate R2

Partea reclamată R2 medic de medicina muncii, nu depune la dosarul administrativ punct de vedere /note scrise cu privire la cele sesizate în petiție.

IV. Cadrul legal aplicabil

Articolul 2(1) 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.

Art. 2 alin. (4) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

Art. 10 lit. h) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză prin:

h) refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.

Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Articolul 2(1) Persoanele cu handicap sunt acele persoane cărora mediul social, neadaptat deficiențelor lor fizice, senzoriale, psihice, mentale și/sau asociate, le împiedică total sau le limitează accesul cu șanse egale la viața societății, necesitând măsuri de protecție în sprijinul integrării și incluziunii sociale.

Articolul 5: În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile folosite au următoarele semnificații:

4). adaptare rezonabilă la locul de muncă - totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea și/sau adaptarea programului de lucru în conformitate cu potențialul funcțional al persoanei cu handicap, achiziționarea de echipament asistiv, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea;

Art. 78 alin.1 Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București.

Art. 78 alin.1 indice 2 Pentru integrarea persoanelor cu handicap în muncă, angajatorii asigură accesul acestora la ocuparea unui loc de muncă adaptat, după caz, în conformitate cu potențialul funcțional și capacitatea de adaptare a acestora.

Art. 78 alin.1 indice 2 Persoanei cu handicap i se garantează egalitatea de șanse în prestarea activității și i se asigură accesibilizarea locului de muncă și adaptarea sarcinilor în conformitate cu potențialul său funcțional.

Convenția ONU din 26 septembrie 2007 privind drepturile persoanelor cu dizabilități, publicat în M.O. 792 din 26 noiembrie 2010, prevede obligativitatea adaptării rezonabile, care potrivit art. 2 este definită ca însemnând:

-modificările și ajustările

-necesare și adecvate,

-care nu impun un efort disproporționat sau nejustificat atunci când este necesar într-un caz particular,

-pentru a permite persoanelor cu dizabilități să se bucure ori să își exercite, în condiții de egalitate cu ceilalți, toate drepturile și libertățile fundamentale ale omului;

Refuzul adaptării rezonabile este calificat de art. 2 din Convenția ONU ca fiind o formă de discriminare pe criterii de dizabilitate, astfel calificăm discriminarea pe criterii de dizabilitate ca fiind, orice diferențiere ori excludere sau restricție pe criterii de dizabilitate, care are ca scop ori efect, diminuarea sau prejudicierea recunoașterii, beneficiului ori exercitării, în condiții de egalitate cu ceilalți, a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu. Termenul include toate formele de discriminare, inclusiv refuzul de a asigura o adaptare rezonabilă;

V. Motivele de drept și de fapt

31. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, având în vedere atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul petiției întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprinse 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, republicată.

32. Astfel, potrivit O.G. nr. 137/2000 republicată, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu identificat în cuprinsul art. 2 alin.1 și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

33. Astfel, în speța de față, se analizează în ce măsură a fost discriminat petentul prin delegarea acestui să îndeplinească sarcini de serviciu în condiții de neadaptare la abilitățile fizice, pentru care petentul nu are instruirea și formarea necesară cu obligarea acestuia.

34. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele 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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

35. Prin urmare, Colegiul director urmează să analizeze condiția existenței unui tratament diferențiat, a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (*potrivit art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000, „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*), astfel Colegiul director constată că în ceea ce privește aspectul delegării, persoanele se află în situație comparabilă, cu excepția situației în care există cerințe profesionale specifice care nu sunt îndeplinite de anumite categorii de persoane, astfel, pe de-o parte există locuri de muncă unde sunt încadrate persoane apte pentru îndeplinirea fișei postului iar pe de altă parte există persoane pentru care trebuie îndeplinită cerința de adaptare rezonabilă a condițiilor în care urmează să-și îndeplinească conform Legii 448/2006 privind protecția persoanelor cu dizabilități.

36. Colegiul director constată din descrierea situației, faptul că petentul este încadrat pe funcția de merceolog în cadrul Biroului de Aprovizionare și Transport, aparține categoriei de persoană cu handicap accentuat cu caracter permanent căruia i se solicită să înlocuiască un coleg aflat în concediu medical, în speță prin preluarea de atribuții, să realizeze o muncă fizică incompatibilă cu capacitatea acestuia de muncă, fără adaptarea rezonabilă a condițiilor de muncă. Mai mult, la sesizarea petentului că nu este în măsură să îndeplinească noile atribuții, acesta este subiectul presiunilor și umilintelor exercitate de comisia care în final a aprobat delegarea petentului, considerându-l apt pentru preluarea respectivelor atribuții.

37. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO), diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții 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 persoanele plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament diferit și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă.”* CEDO 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).

38. În continuarea analizei, Colegiul director trebuie să aprecieze dacă tratamentul diferențiat urmărește sau are 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, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ / pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

39. Prin urmare, în speță, dreptul recunoscut de lege este cel prevăzut art. 10 lit. h) OG 137/2001, precum și de Legea 448/2006 ce îi oferă petentului protecție și mai mult „obligă toate persoanele și autoritățile la respectarea lui” în speță obliga partea reclamată să asigure beneficiul de adaptare rezonabilă al locului de muncă și implicit punerea la dispoziția petentului a echipamentului/dispozitivelor cu caracter asistiv pentru desfășurarea

activității sale.

40. În continuare, Colegiul director urmează a analiza condiția existenței unui criteriu de discriminare, conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată și a unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate. Din prevederile antamate se poate observa că definiția discriminării include elementul criteriului, element care reprezintă un aspect definitoriu pentru calificarea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu.

41. Criteriile protejate, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei, 7 decembrie 1976, §56). De asemenea, „*Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele*” (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55), iar noțiunea „*orice altă situație*” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §62).

42. Colegiul Director reține că petentul a invocat criteriul "handicap" ca motiv al tratamentului diferențiat suferit l-a dovedit cu certificatul de încadrare în grad de handicap 1891/03.07.2019, ce atestă faptul că petentul este încadrat în tipul de handicap vizual, accentuat, permanent, ce presupune afectarea capacității de muncă indiferent de tipul activității.

43. Coroborând aspectele reținute obiectului sesizării, Colegiul Director reiterează faptul că discriminarea presupune atingerea adusă exercitării unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup sau al unei caracteristici individuale. 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.

44. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, 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, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

45. Colegiul director constată că în situația redată, între criteriu invocat de petent ("handicap") și faptele imputate părții reclamate și anume delegarea petentului să îndeplinească atribuții de serviciu fără o adaptare prealabilă și rezonabilă a condițiilor de lucru, există un evident raport de cauzalitate, dovedit prin probele depuse în sprijinul petiției, foto.

46. Prin urmare, Colegiul director, în urma analizării întregului probatoriu, constată că prin

refuzul membrilor comisiei de a nu lua în considerare încadrarea în categoria de persoană cu dizabilități a petentului, de a implementa modificările și adaptările corespunzătoare în vederea asigurării adaptării rezonabile a locului de muncă, s-a săvârșit o faptă de discriminare, prin faptul că:

- nu a fost tratat diferit,
- este persoană aflată într-o situație diferită față de majoritate,
- diferența rezultă din dizabilitatea dovedită a acestuia.

47. Mai mult, prin aceste fapte, se încalcă principiul egalității substanțiale, potrivit principiul egalității este încălcat și atunci când tratăm în mod identic, două persoane sau situații, care în fapt sunt pe poziții diferite. Persoana cu dizabilitate fizică este într-o situație diferită față de persoanele care nu au o astfel de afecțiune, și în scopul asigurării participării și a integrării depline și efective în societate se impun măsuri de adaptare rezonabilă, adică se impune un tratament diferențiat, atât de diferențiat, în măsura în care este necesară o diferență substanțială și în realitate. În speță, pentru a evita restricția astfel cum este definită de art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000, care a avut ca efect încălcarea dreptului persoanei cu dizabilități la participarea și integrarea deplină și efectivă în societate, se impunea obligația de a o trata diferit, prin dotarea locului de muncă, accesibilizarea acestuia și adaptarea sarcinilor de lucru.

48. În situația expusă de petent, acestuia, i s-a încălcat atât dreptul de a permite persoanelor cu dizabilități să se bucure ori să își exercite în condiții de egalitate cu ceilalți, drepturile conferite de art. 10 lit. h) din O.G. 137/2000, republicată, cât și dreptul de a beneficia de adaptarea rezonabilă a condițiilor de la noul loc de muncă unde a fost delegat.

49. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute la art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 republicată.

50. Cu referire la sarcina probei faptei de discriminare și la inversarea sarcinii probei Totodată, Colegiul director se raportează la dispozițiile art. 20 alin. 6 din O.G. 137/2000R, „persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”.

51. Mai mult, în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită doar între petent și partea reclamată (Directiva 2000/78, art. 10; Directiva Consiliului 2000/43/CE: art. 8: „Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea față de ea a principiului «egalității» și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, să revină reclamantului sarcina de a dovedi că nu a violat principiul «egalității».”).

52. Având în vedere probatoriul depus la dosar, în analiza prezentei spețe, Colegiul reține că acțiunile părții reclamate au avut la bază un criteriu de discriminare din cele prevăzute de art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, republicată, respectiv handicap pentru care a făcut dovada cu certificatul de încadrare în grad de handicap 1891/03.07.2019, ce atestă faptul că petentul este încadrat în tipul de handicap vizual, accentuat, permanent.

53. Astfel, Colegiul urmează a se raporta la materialul probator depus de părți și reține că petentul a depus în dovedire acte medicale, foto neadaptare rezonabilă (fila 52 dosar), partea reclamantă R2 nu a formulat apărări, iar R1 nu a depus un probatoriu, prin care să răstoarne prezumția de existență a tratamentului diferențiat, limitându-se la a emite un punct de vedere în care califică susținerile petentului ca fiind simple nemulțumiri, neîndeplinindu-și obligația de răsturnare a sarcinii probei, conform art. 20 alin. 6 din O.G. nr.137/2000, republicată.

54. În consecință, Colegiul director dispune sancționarea părților reclamate, respectiv, potrivit art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

55. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege.

56. Colegiul director subliniază în acest sens că trebuie înțeles cu adevărat că scopul sancționării unor fapte care aduc atingere unor drepturi și principii, cum ar fi dreptul la nediscriminare și la un tratament egal în materie de angajare și profesie, este în sensul corectării unor asemenea fapte și prevenirii săvârșirii lor în viitor și nu aplicarea neapărat a unei măsuri punitive cum este cea a amenzii contravenționale.

57. Având în vedere considerentele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute de art. 2 alin. (1), art. 10 lit. h) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

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 unanimitate de voturi privind întrunirea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate constituie faptă de discriminare conform prevederilor art. 2 alin. (1) și art. 10 lit. h) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;

2. Sancționarea părții reclamate Institutul Național de Geriatrie și Gerontologie Ana Aslan, cu amendă contravențională în cuantum de **2000 lei**, conform art. 26 alin (1) din O.G. nr. 137/2000 republicată coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Direcția Generală de Impozite și Taxe Locale Sector 1, conform OG nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este

obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20, alin.(10) din OG nr. 137/2000

Contravenienta este obligată să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20, alin. (10) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

BABUȘ RADU - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN - Membru

MOȚA MARIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN - Membru

Data redactării: 09.05.2024

Redactată și motivată: SN

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.