



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 77  
din 03.02.2009**

**Dosar nr.:** 260/2008

**Petiția nr.:** 5055 din data 31.03.2008

**Petent :** F A E

**Reclamat:** ANIF R.A.- Sucursala Teritorială Timiș- Mureș Inferior, ANIF R.A.- Sucursala Teritorială Timiș- Mureș Inferior, Unitatea de Administrare Arad, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale

**Obiect:** refuz reangajare

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului**

1.1 F A E

**I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului**

**I.2.1** ANIF R.A.- Sucursala Teritorială Timiș- Mureș Inferior, cu sediul în Timișoara, str. Coriolan Brediceanu, nr.8, et. III, jud Timis

**I.2.2.** ANIF R.A.- Sucursala Teritorială Timiș- Mureș Inferior, Unitatea de Administrare Arad,cu sediul în Arad, str. Splaiul Mureș, nr.6/d., jud Arad

**I.2.3.** Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, cu sediul în București, bd. Carol I, nr.24, sector 3

**II. Obiectul sesizării**

2.1. Sesizare referitoare la refuzul de a fi reangajat după expirarea contractului de muncă pe perioadă determinată deoarece petentul este persoană cu handicap.

**III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

3.1. Sesizarea se referă la faptul că petentul se consideră discriminat deoarece este persoană cu dizabilități și se refuză angajarea

3.2 Petentul beneficiază de prevederile Legii 57/1997 privind protecția specială a persoanelor cu handicap, în acest sens beneficiind de reducerea vârstei de pensionare cu 10 ani. Petentul arată că a muncit cu contract de muncă pe perioadă determinată deoarece nu are stagiul de cotizare complet și la împlinirea vârstei standard de pensionare actuala pensie se va putea transforma în pensie de limită de vârstă cu vechime integrală.



3.3 Petentul susține că i s-a refuzat reangajarea sub motivul că șefii ierarhici i-au interzis angajatorului să facă angajări, deși s-au mai făcut angajări după ce i s-a comunicat asta petentului.

#### **IV. Procedura de citare**

4.1. 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.

4.2. Prin adresa cu nr.7067, din 19.05.2008 a fost citat petentul. Prin adresa nr. 7068 din 19.06.2007 a fost citat ANIF R.A.- Sucursala Teritorială Timiș-Mureș Inferior, prin reprezentant, în calitate de reclamat, prin adresa 7069 din 19.05.2008 a fost citat ANIF R.A.- Sucursala Teritorială Timiș- Mureș Inferior, Unitatea de Administrare Arad, prin reprezentant, iar prin adresa 7070 din 19.05.2008 a fost citat Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, prin reprezentant, în calitate de reclamat. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.06.2008.

4.3. Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

#### **V. Susținerile părților**

##### **5.1 Susținerile petentului**

5.1 Sesizarea se referă la faptul că petentul se consideră discriminat deoarece este persoană cu dizabilități.

5.2 Petentul beneficiază de prevederile Legii 57/1997 privind protecția specială a persoanelor cu handicap, în acest sens beneficiind de reducerea vârstei de pensionare cu 10 ani. Petentul arată că a muncit cu contract de muncă pe perioadă determinată deoarece nu are stagiul de cotizare complet și la împlinirea vârstei standard de pensionare actuala pensie se va putea transforma în pensie de limită de vârstă cu vechime integrală.

5.3 Petentul susține că i s-a refuzat reangajarea sub motivul că șefii ierarhici i-au interzis angajatorului să facă angajări, deși s-au mai făcut angajări după ce i s-a comunicat petentului refuzul angajării.

5.4 Petentul susține că nu dorește un loc de muncă adaptat ci dorește doar reîncadrarea sa pe postul de inspector de zona nr.9, post deținut anterior, astfel încât să poată realiza un stagiul complet de cotizare.

##### **Susținerile reclamatului**

##### **5.2 ANIF, Sucursala Timis, Unitatea de Administrare Arad**

5.2.1 ANIF, Sucursala Timis, Unitatea de Administrare Arad nu putea aproba cererea de angajare deoarece toate posturile vacante din cadrul unității au fost "blocate" prin interdicția de noi angajări, având în vedere adresa ANIF-RA București, prin care se interzice angajarea de personal în cadrul unității

5.2.2 în actele deținute reiese că dl Frimu Adrian nu beneficiază de pensie de invaliditate de gradul III, ci de pensie pentru limită de vârstă, conform Deciziei 203928/27.07.1999.

5.2.3 ANIF-RA Unitatea de Administrare Arad fiind o structură în subordinea Sucursalei Teritoriale Timiș Mureș Inferior și neavând personalitate juridică nu are competența și puterea decizională cu privire la opțiunea de a angaja

persoane cu handicap sau de a achita lunar suma prevăzută la art 78 alin 3 din Legea 448/2006.

5.2.4 Urmare a solicitării de informații din partea CNCD privind numărul de persoane angajate începând cu 1 ianuarie 2008 Unitatea de Administrare Arad a comunicat că dl Frimu Adrian este pensionat pentru limită de vârstă și că are posibilitatea de a se adresa instanțelor judecătorești.

### **5.3 ANIF, Sucursala teritorială Timiș-Mureș Inferior**

5.3.1 Numărul maxim de posturi este aprobat de conducerea ANIF –RA București pentru sucursale, respectiv unitati administrative, și este în conformitate cu prevederile HG 1874/2005, privind modificarea și completarea HG 1309/2004, în legătură cu numărul maxim de posturi admise. Sucursala este obligată să se încadreze în statul de funcțiuni , în numărul mediu al personalului și fondul de salarii aprobat prin BVC, care sunt primite de al ANIF RA București, în fiecare lună

5.3.2 Unitatea Administrativă Arad nu are în prezent posibilitatea de angajare pe nici un post, dar al apariția unei ocazii (plecare, transferare, iesirea la pensie a unui angajat) unitatea va tine cont de cererea depusă de dl Frimu Adrian Emil.

5.3.3 Prin adresa 1032/20.02.2008 Sucursala teritorială Timiș-Mureș Inferior a comunicat dlui Frimu că își exprimă acordul de principiu cu privire la angajarea în cadrul UA Arad a ANIF RA Sucursala Teritorială Timiș Mureș Inferior. Potrivit art 32 alin 2 din HG 1874/2005, inspectorul sef al UA Arad este mandatat să dispună angajarea dlui Frimu pe un post corespunzător pregătirii profesionale a acestuia, angajare care se va putea realiza în funcție de încadrarea în numărul mediu anual al personalului si fondul de salarii aprobat prin BVC.

### **5.4 ANIF – RA București**

5.4.1 Reclamata susține că angajatorul, respectiv Unitatea de Administrare Arad, nu poate da curs favorabil cererii de angajare a petentului deoarece nu există post vacant adaptat condițiilor de muncă pentru o persoană pensionară pentru limită de vârstă cu grad de handicap accentuat. În cazul în care se va crea un post ce poate fi ocupat de o persoană cu handicap, unitatea va anunța în presă și va informa Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă teritorială.

5.4.2 Prin adresa nr.15212 din 28.11.2008 ANIF RA Sucursala Timiș Mures Inferior transmite către CNCD că de la începutul anului 2008 au fost angajate 5 persoane: 3 persoane pe posturi de electromecanici, o persoana pe postul de inginer, conform Legii 215/2008, o persoană pe postul de inginer debutant.

### **Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale**

5.5.1 Prin adresa 15165 din 27.11.2008, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale menționează că ANIF R.A. este unitate finanțată din venituri proprii, personalul din cadrul acestei instituții este personal contractual, iar scoaterea la concurs a posturilor vacante nu necesită aviz din partea conducerii ministerului.

## **VI. Motivele de fapt și de drept**

6.1. În fapt, sesizare referitoare la refuzul de a fi reangajat după expirarea contractului de muncă pe perioadă determinată deoarece petentul este persoană cu handicap.



6.2.1. **În drept, conform art 2 alin (1) din OG 137/2000** privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, *“prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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.*

(3) *Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), fata de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.*

6.2.2 Analizând faptele reținute în petiție, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.2.3 În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv**. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

6.2.4 Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare

trebuie să avem două situații comparabile la care 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.

6.2.5 Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 *Stubbings et autres c/Royaume-Uni*, parag.75)

6.2.6 Colegiul director reține ca petentul invocă un tratament diferențiat aplicat de către angajator având în vedere dispozițiile Legii 448/2006 privind protecția persoanelor cu handicap. Raportat la prevederile articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

6.2.7 Colegiul Director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul Director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit. Astfel, Colegiul Director constată din datele aflate la dosar că petentul invocă un tratament diferențiat instituit de către angajator prin refuzul de a îl reangaja pe postul pe care fusese angajat anterior pe o perioadă determinată având în vedere existența gradului de handicap.

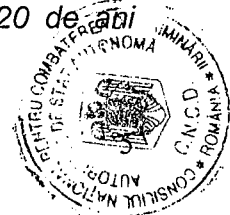
6.2.8 Colegiul Director reține că petentul a fost pensionat în anul 1999 beneficiind de reducerea vârstei de pensionare cu 10 ani având în vedere existența gradului de handicap accentuat necesitând protecție specială și beneficiind de prevederile Legii 448/2006. Colegiul Director reține că la momentul pensionării erau în vigoare prevederile OUG 102/1999 care la art 44 prevede *"Persoanele cu handicap grav, accentuat sau mediu, încadrate cu contract individual de munca, beneficiază de următoarele drepturi de protecție specială:*

*f) pensionarea la cerere pentru limita de varsta pentru:*

*1. persoanele cu handicap grav, la o vechime în munca realizată de la data dobândirii handicapului de minimum 15 ani bărbații și de minimum 10 ani femeile;*

*2. persoanele cu handicap accentuat, la o vechime în munca realizată de la data dobândirii handicapului de minimum 20 de ani bărbații și minimum 15 ani femeile;*

*3. persoanele cu handicap mediu, la o vechime în munca realizată de la data dobândirii handicapului de minimum 25 de ani bărbații și minimum 20 de ani femeile.*



*Pentru vechimea în munca care depășește vechimea prevăzută la pct. 1, 2 și 3 se acorda un spor la pensie de 1% pentru fiecare an în plus.*

Prin urmare Colegiul Director constată că petentul a beneficiat la momentul pensionării de reducerea vârstei de pensionare cu 10 ani având în vedere gradul său de handicap. Conform înregistrărilor din Cartea de muncă a petentului rezultă că acesta a fost angajat începând cu anul 2001, în mod succesiv, cu contracte pe perioadă determinată, având în vedere prevederile legale, de către ANIF – Sucursala Arad. În 2007 a depus o cerere prin care cerea reangajarea pe postul deținut anterior iar la începutul anului 2008, prin cererea 352/23.01.2008 a solicitat din nou angajarea pe postul respectiv în cadrul Administrației Naționale a Îmbunătățirilor Funciare RA - Unitatea de Administrare Arad. Angajatorul, prin reprezentant legal, dl Inspector Șef Ing drd Gheorghe Pele, a comunicat că se află în imposibilitatea de a încheia un nou contract individual de muncă cu dl Frimu având în vedere adresa conducerii ANIF RA București cu privire la interdicția oricăror angajări.

6.2.9 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării s-a referit în mod expres la principiul inversării sarcinii probei, interpretând prevederile art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată, aplicabile cazurilor de discriminare. Raportat la conținutul art.20 alin.6 din O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul Director a reținut principiul care decurge din prevederile art.20 alin.6, în cazurile de discriminare, ca excepție de la principiul din dreptul comun "onus probandi incumbit actori", potrivit căruia sarcina probei revine celui care face o propunere (afirmație) înaintea judecății.

În hotărârea pronunțată<sup>1</sup>, Colegiul Director a precizat următoarele: "6.3. În materia dreptului comun, reținem că inclusiv pârâtul are sarcina de a proba ceea ce afirmă, în contextul în care iese din pasivitate și se apără dovedind netemeinicia pretențiilor reclamantului, devenind sugestiv principiul „probatio incumbit ei qui dicit, non ei qui negat”, sarcina probei fiind astfel împărțită între reclamant și pârât. (vezi în acest sens *Tratat teoretic și practic de procedură civilă, Vol.II, Prof. Univ. Dr. Viorel Mihai Ciobanu, Editura Național, pag.155*) 6.4. Trebuie precizat însă, că principiul inversării sarcinii probei, astfel cum este preluat de legiuitorul român și transpus în art.20 alin.6, nu incumbă sui generis obligația exclusivă a celui reclamat de a dovedi un fapt negativ în sensul în care nu este discriminare, răsturnându-se total proba în sarcina reclamatului.

6.5. Colegiul Director reține că sintagma „inversarea sarcinii probei” nu reflectă în mod acurat substanța acestuia deoarece procedura definită este mult mai nuanțată decât ceea ce sugerează textul sintagmei. Ceea ce implică principiul în fapt, este o împărțire a sarcinii probei și o transferare către reclamat a acelor elemente care îl privesc, cu privire la faptele în cauză. 6.6. Nu se poate interpreta astfel, că ne situăm în prezenta unei excepții absolute a inversării sarcinii probei de la regulile procedurale potrivit principiului „onus probandi incumbit actori” de vreme ce însăși regula procedurală statuată în art.20 alin.6 fixează obligațiile părților sub aspect probator, împărțind sarcina probei între petent și reclamat. Astfel, „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.” 6.7. Potrivit acestui principiu,

<sup>1</sup> Vezi Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, cauza R. CRISS v. C.P.T., Hotărârea nr. 180 din 17.07.2007, parag. 6.1.- 6.14.

persoana interesată, în cazul nostru, petentul, trebuie să indice suficiente elemente care permit presupunerea existenței unei discriminări. Aceste elemente pot fi considerate ca mijloace de probă în sprijinul existenței unui tratament diferit (excludere, restricție, preferință, deosebire) aplicat petentului direct sau indirect, însă trebuie precizat că raportat la prevederile art.20 alin.6 obligația care incumbă petentului este de „a dovedi existența unor fapte” ceea ce ne situează în domeniul principiului general al sarcinii probei ce revine petentului de a dovedi fapte, însă, ca excepție, legiuitorul stabilește, „fapte care permit a presupune existența unei discriminări directe sau indirecte”, astfel cum e definită de O.G. nr.137/2000, republicată. Acest aspect, impune din punct de vedere procedural, obligația petentului în susținerea afirmațiilor sale de a dovedi existența unei fapte, de natură a da naștere unei prezumții de tratament diferit aplicat. 6.8. În acest moment, persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. Or, sub acest aspect, se poate constata fără dubiu că rezultă excepția de la materia dreptului comun în ceea ce privește sarcina probei, devreme ce petentului nu îi incumbă obligația de a dovedi lipsa justificării tratamentului diferențiat (deosebire, excludere, restricție, preferință). (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza *Bilka Kaufhaus*, parag.31; cauza C-33/89 *Kowalska* [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 *Nimz* [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 *Danfoss* [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, *Enderby* [1993] ECR 673 parag. 16.)

6.9. Colegiul Director reține jurisprudența Curții Europene de Justiție, în speță, cauza C-381/99 *Brunnhofers vs. Osterreichischer Bank Postsparkasse* [2001] ECR I-4961 sau C196 *Vasiliki Nikoloudi vs. Organismos Tilepikinonion Ellados AE* [2005] ECR I-1789. Asemănător raționamentului invocat mai sus de Colegiul Director, Curtea Europeană de Justiție precizează: “în cazul în care reclamantul aduce probe prin care arată că criteriile pentru stabilirea existenței unei diferențe de plată între femei și bărbați și pentru identificarea muncii comparabile sunt îndeplinite, astfel încât, prima facie, există un caz de discriminare și va fi apoi în sarcina angajatorului să dovedească faptul că nu a existat o încălcare a principiului plății egale. 6.10. Este evident că și interpretarea Curții Europene de Justiție are în vedere în esență împărțirea sarcinii probei, devreme ce, astfel cum precizează Curtea, “în cazul în care reclamantul aduce probe...astfel încât, prima facie, există un caz de discriminare” “va fi apoi în sarcina angajatorului să dovedească” că nu a existat o încălcare a principiului de tratament egal. (decizia CEJ C-381/99 *Brunnhofers vs. Osterreichischer Bank Postsparkasse* [2001] ECR I-4961, par. 52 și 53) 6.11. Așa cum a statuat și Curtea Europeană a Drepturilor Omului, 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-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. 6.12. Astfel, sarcina probei în ceea ce privește dovada justificării, se transferă reclamantului, acesta urmând să dovedească un fapt pozitiv, și anume faptul că tratamentul diferit, aplicat în cauză, are o justificare obiectivă sau rezonabilă, în vederea atingerii unui scop legitim iar mijloacele de atingere sunt proporționale, ceea ce echivalează în practică cu dovada că nu s-a săvârșit o faptă de discriminare



6.13. *Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau instanțele de judecată dispun de o 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.*

6.2.10 Colegiul Director a analizat pe de-o parte plângerea formulată de petent cu privire la refuzul ANIF- Unitatea de Administrare Arad de a îl angaja pe petent datorită handicapului iar pe de altă parte motivația refuzului de a-l angaja pe petent având în vedere prevederile art 20 alin 6 referitoare la sarcina probei în materia discriminării. Astfel, Colegiul Director constată că există o prezumție a existenței unei discriminări indirecte din partea angajatorului materializată prin refuzul de a-l angaja pe petent pe un post în cadrul ANIF - Unitatea de Administrare Arad, conform documentelor aflate la dosar. Pe de altă parte Colegiul Director a analizat motivul invocat de către angajator referitor la refuzul de a-l angaja pe DI Frimu, în spetă existența adresei din partea ANIF RA București prin care se impunea interdicția efectuării de noi angajări, iar pe de altă parte inexistența unui post vacant adaptat condițiilor de muncă pentru o persoană pensionată pentru limită de vârstă cu grad de handicap accentuat. Astfel, Colegiul Director constată, din actele depuse la dosar, că în ceea ce privește imposibilitatea angajării datorită interdicției impuse de către ANIF RA București aceasta nu se susține având în vedere că s-au efectuat angajări în cadrul ANIF Sucursala Timiș Mures de la începutul anului 2008 fiind angajate 5 persoane: 3 persoane pe posturi de electromecanici, o persoana pe postul de inginer, conform Legii 215/2008, o persoană pe postul de inginer debutant. Prin urmare Colegiul Director nu poate retine sub acest aspect o justificare din partea angajatorului cu privire la refuzul angajării dlui Frimu Emil. Pe de altă parte, Colegiul Director a analizat cea de-a doua motivare oferită de angajator referitoare la inexistența unui post vacant adaptat condițiilor de muncă pentru o persoană pensionată pentru limită de vârstă cu grad de handicap accentuat. Sub acest aspect Colegiul Director reține pe de-o parte obligația ce revine angajatorului conform legii 448/2006 privind protecția persoanei cu handicap, art 83 „(1) *Persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă sau încadrate în muncă beneficiază de următoarele drepturi:....b) adaptare rezonabilă la locul de muncă;*. Conform art 5 alin 4 din Legea 448/2006 “ *adaptare rezonabilă la locul de muncă - totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea.*

Având în vedere aceste aspecte Colegiul Director ia act de faptul că există din partea angajatorului o obligație de adaptare rezonabilă pentru persoanele cu handicap angajate sau aflate în căutarea unui loc de muncă, conform legislației în vigoare. Pe de alta parte, Colegiul Director ia act de faptul că dl Frimu Emil a fost angajat în același loc pe aceeași poziție o perioadă îndelungată iar handicapul dânsului nu a suferit modificări de natură a determina angajatorul să modifice condițiile de muncă ale petentului. Având în vedere aceste aspecte Colegiul Director constată că nu se poate reține motivația invocată de angajator referitoare la inexistența unui post adaptat pentru persoane cu handicap având în vedere faptul că petentul a solicitat angajarea pe același post pe care lucrase anterior, având aceeași stare de sănătate, și anume postul de inspector de zona nr.9.



6.2.10 Colegiul Director a analizat plângerea formulată de către petent din prisma **art 2 alin 3** din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare conform caruia „*Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare\**.”

**Art 6** din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare conform caruia „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

a) *încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;*”

6.2.11 Colegiul Director ia act de faptul că petentul este pensionat din anul 1999 beneficiând de reducere vârstei de pensionare cu 10 ani având în vedere gradul său de handicap, dar desfășurând în continuare activitatea pentru a putea proceda la recalcularea pensiei astfel încât să aibă vârsta și stagiul de cotizare complete.

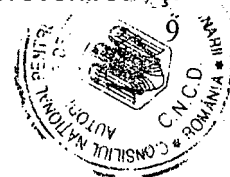
6.2.12 Colegiul Director ia act de faptul că ANIF – Unitatea de Administrare Arad a refuzat angajarea petentului invocând pe de-o parte lipsa posturilor iar pe de altă parte inexistența unui post adaptat unei persoane cu handicap dar constată că aceste practici nu sunt justificate obiectiv având în vedere că au existat angajări pe parcursul anului 2008 și că petentul a solicitat angajarea pe postul detinut anterior, ceea ce crează prezumția ca postul era adaptat nevoilor petentului având în vedere perioada îndelungată de timp în care a lucrat pe acest post. Astfel, Colegiul Director reține că deși aparent angajatorul a invocat niste motive neutre, imposibilitatea angajării datorită “blocării” posturilor de către ANIF RA București sau inexistența unui post adaptat unei persoane cu handicap, aceste motive nu sunt justificate obiectiv de un scop legitim având în vedere cele menționate anterior.

6.2.13 Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.3 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicata, în cauză se poate reține că petentului i-a fost aplicat un tratament aparent neutru având în vedere handicapul său și care l-a dezavantajat față de alte persoane, fără a exista o justificare obiectivă a acestui tratament și care a dus la imposibilitatea încheierii unui nou contract de muncă.

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** ale membrilor prezenți la ședință,

## COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. faptele prezentate constituie acte de discriminare conform art 2 alin 3 și art 6 alin 1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și



sanționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. sancționarea cu avertisment a ANIF RA Unitatea de Administrare Arad;

3. recomandă ANIF RA Unitatea de Administrare Arad reîncadrarea dlui Frimu Emil pe postul deținut anterior, inspector de zona nr.9, în conformitate cu prevederile legale

4. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

#### VII. Modalitatea de plată a amenzii

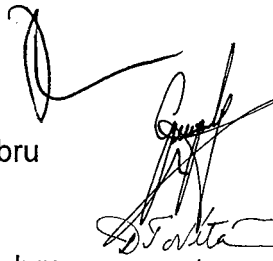
Nu este cazul

#### VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

#### Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ISTVAN HALLER – Membru



GERGELY DEZIDERIU – Membru



NITĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru



TRUINEA ROXANA PAULA – Membru



VASILE ANA MONICA – Membru

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.