



**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

**HOTĂRÂREA NR. 463
din 02.09.2009**

Dosar nr.: 210/2009

Petiția nr.: 4.918 din data de 12.05.2009

Petent: L L E

Reclamat: S.C. Pludi Market S.RL.

Obiect: tratament discriminatoriu, prin încetarea contractului individual de muncă, din cauza handicapului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

I.1.1. L L E cu domiciliul în

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

I.2.2. S.C. Pludi Market S.RL., cu sediul în Comuna Aricestii Rahtivani, sat Nedelea, Crângul lui Bot, DN 72, jud. Prahova

II. Obiectul sesizării

2.1. Obiectul petiției vizează constatarea unei situații discriminatorii instituită prin încetarea contractului individual de muncă din cauza handicapului petentei.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 4.918 din 12.05.2009, petenta arată că este discriminată prin concedierea abuzivă în virtutea încadrării sale în grad de handicap, corelativ împrejurării că, în contextul dat, a fost chemată Poliția pentru a fi evacuată din magazinul la care își desfășurase anterior activitatea.



IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției, astfel cum a fost formulată, prin adresa nr. 5.175 din 18.05.2009 i s-a solicitat petentei să precizeze obiectul petiției raportat la prevederile art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, criteriul de discriminare, precum și orice mijloace de probă care să susțină aspectele sesizate.

4.2. 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.

4.3. Prin adresa nr. 6.268 din 23.06.2009 a fost citată petenta. Prin adresa nr. 6.269 din 23.06.2009 a fost citată S.C. Pludi Market S.R.L., prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 14.07.2009.

4.4. La termen s-a prezentat partea reclamată, prin reprezentant, care a susținut punctul de vedere depus la dosar. Petenta a depus la dosar încrișuri și precizări scrise, prin aparător ales.

4.5. Consiliul a acordat părților termen pentru concluzii scrise la data de 03.08.2009. Petenta a depus concluzii scrise înregistrate cu nr. 7.294 din 30.07.2009, iar reclamata a depus concluzii scrise înregistrate cu nr. 7.225 din 29.07.2009.

V. Susținerile părților

Susținerile petentei

5.1.1. Petenta arată că a fost angajată a societății S.C. Pludi Market S.R.L. în funcția de șef adjunct magazin, iar reclamata a dispus încetarea contractului individual de muncă în mod abuziv, fără a întocmi un act constatator al încetării de drept a contractului de muncă.

5.1.2. Petenta susține că s-a prezentat la locul de muncă și și-a îndeplinit întocmai atribuțiile de serviciu conform fișei postului, cu toate că la data de 06.02.2009, prin certificatul de încadrare în grad de handicap nr. 2015, a fost încadrată în gradul de handicap III.

5.1.3. Petenta arată că avea posibilitatea să își îndeplinească atribuțiile de serviciu consemnate în fișa postului însă societatea angajatoare a ales să conchidă cu ușurință că nu va putea să facă față acestor atribuții de serviciu.

5.1.4. De asemenea, petenta susține că a fost pusă într-o situație extrem de jenantă și de discriminatorie în momentul în care nu i s-a permis să intre în magazin și fără să i se mai explice exact de când nu mai poate lucra.

5.1.5. Petenta arată că la alte puncte de lucru ale societății din țară există persoane angajate cu jumătate de normă.

5.1.6. Totodată, petenta arată că decizia nr. 281616 privind acordarea pensiei de invaliditate a fost emisă la data de 12.06.2009 și i-a fost comunicată la data de 23.07.2009, astfel că la data de 01.05.2009 societatea nu avea cum să aibă certitudinea că aceasta va beneficia de pensie.



5.1.7. Petenta conchide ca partea reclamată nu i-a oferit posibilitatea de a lucra 4 ore, chiar dacă la un alt punct de lucru, se desfășurau activități în acest regim, și a apreciat că, raportat la boala de care suferă nu își va putea îndeplini sarcinile de lucru. Tratatul în speță este coroborat și faptului că a fost chemată poliția în vederea evacuării sale din magazin, ceea ce a pus-o într-o situație emoțională și morală inacceptabilă.

Sușținerile S.C. Pludi Market S.R.L.

5.2.1. În fapt, societatea arată că petenta a fost angajată începând cu data de 25.02.2008 în funcția de șef adjunct de magazin. La angajare petenta a completat un formular intern al companiei, completat selectiv omitând în mod voit sau nu să menționeze vreun fapt referitor la starea sănătății sale, deși documentele atestă faptul că din luna august 2007 i-a fost afectată capacitatea de muncă.

5.2.2. Reclamata susține că petenta a lucrat doar până la data de 06.04.2008 – aproximativ 6 săptămâni – dată la care a intrat în concediu medical până la data de 30.04.2009.

5.2.3. S.C. Pludi Market S.R.L. susține că în data de 01.05.2009, petenta s-a prezentat la punctul de lucru al societății din orașul Luduș și, deși aceasta afirma că nu i s-a permis accesul în magazin, acest lucru este total neadevărat. Magazinul este în esență un spațiu public unde toată lumea are acces. Superiorii petentei nu i-au permis să înceapă activitatea efectivă având în vedere atât decizia asupra capacității de muncă nr. 1197/24.04.2009 care-i permitea doar un program de lucru de 4 ore, cât și mențiunile din certificatul de încadrare în grad de handicap, pag. 2 unde se menționează : "acțiuni profesionale – se recomandă efectuarea unor activități fizice sub supraveghere la domiciliu sau ONG-uri".

5.2.4. Reclamata susține că petenta s-a prezentat la punctul de lucru deși cu o zi înainte fusese anunțată de faptul că organigrama magazinului nu este prevăzută cu locuri de muncă cu o normă de 4 ore. Aceasta a refuzat să semneze documentul respectiv și în data de 01.05.2009, la ora 7.00 dimineața s-a prezentat la magazin pentru a începe programul normal. A fost invitată în bucătărie de către șeful de magazin care i-a explicat că nu poate începe să lucreze având în vedere dispoziția medicului expert asupra capacității de muncă și a fost rugată să părăsească anexa magazinului unde sunt biroul și bucătăria. În acel moment petenta a devenit agresivă amenințând persoanele de față să nu o atingă și spunând că ea va rămâne toată ziua în magazin până i se va permite accesul la muncă. A rămas în magazin, în zona caselor de marcat, moment în care a început să sune la diverse televiziuni și apoi la avocat. În următoarele două zile au venit reporteri Tv care încercau să realizeze diverse reportaje pe această temă, împiedicând astfel buna desfășurare a exercițiului comercial în magazin.

5.2.5. Reclamata susține că petenta nu a mai fost lăsată să lucreze tocmai pentru binele ei având în vedere starea de sănătate precară și nu pentru a respecta atât dispozițiile medicului expert, cât și pentru ca societatea să nu se facă vinovată de încălcarea prevederilor legale. Societatea arată că putea fi



acuzată de discriminare numai în cazul în care ar fi obligat-o pe petentă să presteze muncă în folosul magazinului, deși nu putea asigura condițiile impuse de expertiza medicală.

5.2.6. De asemenea, reclamata mai susține că petiția doamnei L L este nejustificată și consideră că pentru medierea acestui conflict probatoriul va trebui să evidențieze următoarele aspecte: existența unei fapte ilicite a angajatorului, prejudicierea angajatului, legătura între fapta ilicită a angajatorului și prejudiciul cauzat angajatului, precum și vinovăția angajatorului.

5.2.7. În concluzii scrise, reclamata arată că Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede obligații specifice în sarcina autorităților publice competente în materie pentru ca aceste persoane să-și poată alege, exercita și menține profesia, meseria sau ocupația, astfel că societatea, ca agent economic privat, nu poate fi considerată vinovată că nu a putut asigura un loc de muncă unei persoane încadrată în grad de handicap.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. 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 Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță.

6.5. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau 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.

6.6. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale 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.

6.7. În analiza prezentei spețe, Colegiul Director ia act de prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea



egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În acest sens, **potrivit art. 2 privind conceptul de discriminare:** (1) în sensul prezentei directive, „principiul egalității” reprezintă **absența oricărei discriminări directe sau indirecte**, bazate pe unul din motivele menționate în art. 1.

6.8. Potrivit alin. 2 lit. a al art. 2: ”În sensul alin. (1): o **discriminare directă** se produce atunci **când o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană**, pe baza unuia dintre motivele menționate în art. 1 (religie sau convingeri, handicap, vârsta, orientare sexuala). Potrivit art. 2 alin. 2 lit. b din Directivă „o **discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane** de o anumită religie sau convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, **cu excepția cazului în care: i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este corect justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau: ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul, sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, este obligat, conform legislației naționale, să ia măsurile respective conform principiilor prevăzute în art. 5 în scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, criteriu sau practică”.**

6.9. Conform art. 5 din Directivă „în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată, în mod suficient, prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap”.

6.10. În ceea ce privește **nediscriminarea pe criteriul de handicap**, Codul muncii a inclus ca principiu fundamental al relațiilor de muncă principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, interzicând orice fel de discriminare, fie ea directă sau indirectă. (**art. 5 din Codul muncii**). Potrivit art. 59 alin.1 din Codul Muncii “**Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală**”

6.11. Prevederile cu valoare de principiu ale Codului muncii sunt tratate pe larg în **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, **republicată**, care asigură, în mod special transpunerea în dreptul național a prevederilor Directivei 2000/78/EC. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată: „... 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”. De asemenea, potrivit art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 republicată „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”.

În același sens, potrivit art. 6 din O.G. nr. 137/2000 „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei 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; (...)

6.12. Colegiul reține că în speță, Codul muncii, în Capitolul V reglementează încetarea contractului individual de muncă, iar în cadrul Secțiunii 2-5 reglementează aspectele legale privind concedierea. Potrivit art. 58 alin. 2 din Codul Muncii „Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului”. Pentru a proteja salariatul de eventuale abuzuri din partea angajatorului, ca o garanție a respectării drepturilor salariatului, legiuitorul român în Codul muncii, reglementează expres și limitativ situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea, instituind în acest scop o clauză generală de interdicție cu caracter permanent în art. 59 referitoare la interzicerea discriminării în concedierea salariaților. Astfel, art. 59 din Codul muncii reglementează motivele care nu vor putea sta niciodată la baza concedierii salariaților.

6.13. Art. 61 din Codul muncii enumeră situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, iar în art. 65 alin.1 este definită concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Potrivit art. 61 lit. e din Codul muncii „Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații: a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară; b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală; c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat; e) în cazul în care salariatul



îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii”. Potrivit art. 65 din Codul muncii “Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”.

6.14. În situația concedierii pentru motive care țin de persoana salariatului cauza încetării contractului de muncă este inerentă salariatului și datorată unui fapt strâns legat de persoana acestuia, unei acțiuni imputabile: a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate, este arestat preventiv, nu corespunde profesional. (art. 61 lit. a, lit. b, lit. d din Codul muncii). Pe lângă aceste motive, legiuitorul introduce două criterii suplimentare, inerente salariatului și legate de persoana acestuia însă nedatorate unor acțiuni imputabile sau culpabile: salariatul este inapt fizic și/sau psihic, respectiv îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare pentru pensionare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii. (art. 61 lit. c și lit. d din Codul muncii; în condițiile prevederilor art. 56 lit. d din Codul muncii „Contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă..., potrivit legii”.

6.15. În cazul de față, Colegiul este sesizat cu privire la împrejurarea încetării contractului de muncă al petentei, în opinia sa datorită situației sale particulare (handicap), urmând a se analiza în ce măsură actele sau faptele angajatorului, adică tratamentul aplicat petentei este, a fost sau ar putea fi mai puțin favorabil decât cel aplicat unui alt salariat într-o situație comparabilă sau analogă.

6.16. Colegiul reține că partea reclamată a întocmit un înscris semnat, în speță proces verbal, la data de 01.05.2009, în care se arată că „având la bază decizia asupra capacității de muncă nr. 1197 (...) și faptul că la data de 30.04.2009 a fost ultima zi de concediu de boală, documente ce confirmă un handicap în urma căruia se va proceda la depunerea documentelor necesare întocmirii dosarului de pensionare, am comunicat adresa nr. 2.510/30.04.2009 prin care aducem la cunoștința (...) că în organigrama de funcții a magazinului Plus Luduș nu există normă redusă de 4 ore de lucru. De asemenea, societatea nu dispune de activități conforme cu handicapul rezultat din decizia asupra capacității de muncă nr. 1197 și a procedat la înștiințare...” în continuare se precizează: „(...) urmare a deciziei asupra capacității de muncă nr. 1197 (...) prezența doamnei Luca Lucia Eleonora nu mai este necesară la locul de muncă datorită faptului că la data de 01.05.2009 contractul de muncă al dânzei încetează de drept”.

6.17. Luând act de înscrisurile depuse la dosar Colegiul reține că înscrisul cu nr. 1197 din 24.04.2009 reprezintă decizie asupra capacității de muncă, în care se menționează diagnostic clinic de „carcinom neuroendocrin cu det. sec. hep. cu punct de plecare neprecizat. Chimiotratat S. Hipoanabolic S. Anemie sec.”. În acest document se precizează data ivirii invalidității la 15.04.2009, cu încadrare în grad de invaliditate III, iar la recomandări profesionale se precizează: „poate lucra în profesia de șef adj. magazin, cu program de lucru de



4 ore. De asemenea, Colegiul ia act de faptul că Decizia privind acordarea pensiei de invaliditate s-a emis cu nr. 280616 din 12.06.2009, fiind efectiv comunicată la 23.07.2009.

6.18. În opinia părții reclamate măsura încetării de drept a contractului individual de muncă nu are în vedere faptul că petenta suferea de o boala cronică, cât de mențiunile din certificatul de încadrare în grad de handicap nr. 2.015 din 06.02.2009 în care, la secțiunea activității profesionale, se recomandă „efectuarea unor activități fizice sub supraveghere la domiciliu sau ONG-uri (...), încadrarea în unități economice sau ateliere protejate conform restantului functional(...)”. De asemenea, s-a avut în vedere decizia nr. 1.197/24.09.2009 care permitea un program de lucru de 4 ore. În acest context, partea reclamată arată că nu a fost în măsură să asigure un loc de muncă conform dispozițiilor medicului expert. În ceea ce privește încetarea de drept a contractului, partea reclamată arată că „acesta a fost singura modalitate adecvată și necesară având în vedere starea de sănătate precară”. Arată că petenta a fost pensionată prin decizia de pensionare din 21.05.2009, iar în condițiile art. 84 alin. 2 din Legea nr. 19/2000 petenta primește drepturile de pensie începând cu data de 01.05.2009.

6.19. În ceea ce privește chemarea agenților de poliție, partea reclamată arată că petenta s-a prezentat la magazin, însă în momentul în care i s-a comunicat că nu poate să înceapă lucrul având în vedere dispoziția medicului expert asupra capacității de muncă și a fost rugată să părăsească anexa magazinului unde este biroul și bucătăria, a început să devină agresivă spunând că va rămâne toată ziua în magazin. A sunat la diverse televiziuni și la avocatul său, iar acesta a precizat că petenta va părăsi magazinul dacă va primi un răspuns scris că nu i se permite accesul. În acest context a fost încheiat procesul verbal din data de 01.05.2009. Partea reclamată precizează că nu i s-a permis să lucreze în magazin deoarece nu putea asigura un loc de muncă conform dispozițiilor medicale.

6.20. Raportat la elementele constitutive ale faptei de discriminare, prevăzută în art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, Colegiul Director ia act că, potrivit definiției discriminării, tratamentul diferit materializat prin deosebire, restricție, excludere sau preferință 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 datorită unui criteriu. Acest aspect trebuie însă interpretat prin coroborare cu prevederile art. 2 din Directiva 2000/78/CE care se referă la situația în care o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană”.

6.21. Este dincolo de orice dubiu că tratamentul ce face obiectul plângerii îl constituie împrejurarea ce a dus la încetarea contractului individual de muncă, materializată în procesul verbal încheiat de partea reclamată la 01.05.2009 asociată cu apelul și solicitarea organelor de poliție în vederea aplanării unui conflict la sediul unde își desfășoară activitatea partea reclamată. Acest



tratament (comportament) se impune a fi analizat din perspectiva existenței unui raport de cauzalitate determinant, între comportamentul imputat (încetarea contractului de muncă în împrejurările descrise) și un criteriu interzis prevăzut de art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000. Luând act de toate mijloacele de probă existente la dosar, în speță înscrisuri și înregistrări audio-video ale știrilor prezentate pe posturile locale de televiziune cu privire la cazul în speță, precum și susținerile părților, Colegiul este de opinie că faptele care fac obiectul prezentului dosar se plasează sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

6.22. Întreg complexul de împrejurări care a condus la interpretarea încetării de drept a contractului de muncă al petentei este determinat de o serie de elemente vecine și conexe ce au ca premisă documentele ce vizează în mod nemijlocit cauze ce țin de petenta-salariat al părții reclamate, în speță încadrarea în grad de handicap. Bunoara, este indisputabil ca în speta, dincolo de situația de facto a petentei, inclusiv de jure, aceasta poate fi privită din perspectiva noțiunii de persoană cu dizabilitate sau handicap, în sensul legii naționale care definește persoanele cu handicap, potrivit Legii nr.448/2006. Dincolo de o eventuală premisă ca factorul declanșator l-ar constitui boala, criteriu acoperit de prevederile naționale (O.G. nr. 137/2000), Colegiul este de opinie că, situația petentei poate fi privită, stricto sensu, și sub aspectul Directivei 2000/78/CE.

6.23. Înscrisurile depuse la dosar, în opinia Colegiului, indică faptul că, în abordarea situației date, partea reclamată a avut în vedere însăși documentele care confirmă un grad de handicap, iar acest element se află într-o legătură indisolubilă cu faptul că partea reclamată invocă faptul că nu are în organigrama de funcții norma redusă, iar pe de altă parte, nu dispune de activități conforme cu handicapul rezultat din decizia asupra capacității de muncă. (vezi infra parag. 6.16). Decizia părții reclamate ce a decurs din aceste constatări este evidențiată în procesul verbal ce conchide „prezența doamnei L L E nu mai este necesară la locul de muncă datorită faptului că la data de 01.05.2009 contractul de muncă al dânzei încetează de drept”. (vezi idem parag. 6.16 și susținerile părții reclamate). Partea reclamată arată că măsura în speță nu are legatură cu boala petentei, cât cu decizia 2.015 din 06.02.2009, respectiv cu decizia nr. 1.197 din 24.09.2009 (vezi infra parag. 6.18). Or, ambele decizii atestată faptul că petenta putea să desfășoare activități, dar în limita unei norme parțiale de 4 ore. Pe de altă parte, partea reclamată indică faptul că nu a fost în măsură să asigure, cu precădere condițiile medicale recomandate, însă în fapt, a invocat lipsa posturilor cu norma redusă.

6.24. Din acest punct de vedere, Colegiul observă că partea reclamată nu a adus nici un fel de justificare cu privire la imposibilitatea asigurării unei asemenea norme parțiale, limitându-se la a preciza că organigrama magazinului nu este prevăzută cu locuri de muncă cu normă de 4 ore pe zi, respectiv că nu este în măsură să asigure un astfel de loc. În același sens, Colegiul observă că partea reclamată nu a respins susținerile petentei că există locuri de muncă cu normă parțială la alte puncte de lucru, dar nici nu a prezentat elemente în sens contrar.



6.25. Or, tocmai în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, Directiva 2000/78/CE prevede adaptarea rezonabilă la locul de muncă în cazul persoanelor cu handicap. În speță, Colegiul nu poate reține că motivația părții reclamante poate fi asimilată unei justificări obiective și rezonabile, ori că măsura asigurării unei asemenea fracțiuni de normă ar fi constituit o sarcină disproporționată pentru angajator, de vreme ce nu a prezentat probe în acest sens, susținerile fiind, preponderent, în sensul că încetarea de drept a contractului a prevalat în condițiile existente.

6.26. Or, aceste susțineri nu pot fi asociate în sensul prevederilor art. 5 din Directiva 2000/78/CE transpuse, de altfel, în legislația națională, în art. 5 pct. 4, art. 6 lit. c sau art. 83 alin.1 lit. b din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

6.27. Astfel, potrivit art. 5 pct. 4 din Legea nr. 448/2006 prin *adaptare rezonabilă* la locul de muncă se înțelege „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”. Potrivit art. 6 lit. c din Legea nr. 448/2006 „Persoanele cu handicap beneficiază de drepturi la: (...) c) ocuparea și *adaptarea locului de muncă*, orientare și reconversie profesională”. De asemenea, potrivit art. 83 alin.1 lit. b din Legea nr. 448/2006 „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*”.

6.28. În considerarea tuturor acestor motive de fapt și de drept, Colegiul este de opinie că aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

6.29. Din acest punct de vedere se impune a preciza că persoanele juridice, inclusiv companiile private, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiului nediscriminării. Or, inclusiv angajatorii trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratând pe cineva mai puțin favorabil datorită unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

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** ale membrilor prezenți la ședință,



**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare;
2. sancționarea cu avertisment contravențional a S.C. Pludi Market S.R.L., prin reprezentant legal, director general, N M , în temeiul art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată;
3. clasarea dosarului;
3. se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;
4. o copie a hotărârii se va transmite părților : L L E , cu domiciliul în L , S.C. Pludi Market S.R.L., cu sediul în

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

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN - Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru



PANFILE ANAMARIA – Membru



TRUINEA PAULA ROXANA – Membru



Data redactării 16.09.2009
Red. G.D., tehored. A.P., 3 exemp.

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.

