



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA 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. 665
din 26.11.2009**

Dosar nr.: 271/2009

Petiția nr.: 6449/29.06.2009

Petent: L L R

Obiect: discriminare la locul de muncă pe criteriul handicap

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1 L L domiciliat în loc.

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

I.1.2 Consiliul Județean Bacău - Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului, cu sediul în Bacău, str. Condorilor nr. 2, județul Bacău

II. Obiectul sesizării

2.1 Petentul sesizează cu privire la faptul că fiind persoană cu handicap a fost supus unui tratament discriminatoriu la locul de muncă.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1 Petentul, absolvent al Facultății de Administrație Publică Bacău, cu gradul I (grav) de handicap cu asistent personal, se deplasează cu ajutorul unui căruț pe care îl împinge singur, iar în prezența mamei sale cu ajutorul autoturismului pe care aceasta îl conduce în calitate de asistent personal.

3.2 Petentul precizează că, în data de 02.02.2009, în urma promovării unui concurs a fost angajat la DGASPC - Bacău, ca referent la Secretariatul Comisiei județene de evaluare a persoanelor cu handicap pentru adulți, conform



contractului de muncă nr. 21/2.02.2009. Petentul susține că respectivul contract nu a fost încheiat conform Codului Muncii, deoarece nu s-a specificat o dată până când trebuie să fie valabil, se specifică că, „până la revenirea din concediul de creștere a copilului”, situație în care ar fi putut reveni și a doua zi. Perioada de preaviz specificată în contract este de 20 de zile, contrar Legii nr. 448/2006, la art. 82 lit.e), termenul este de 30 zile. De asemenea, petentul susține că fișa postului care i s-a dat este întocmită necorespunzător și anume: postul cere „delegații, ore suplimentare și stres”. În prima parte a perioadei de lucru la D.G.A.S.P.C. – Bacău petentul a fost repartizat la sediul Direcției din strada Condorilor, biroul „Informații Poartă”. Printre alte atribuții avea și sarcina de a îndepărta șoferii din parcare pentru a nu ocupe locurile de parcare ale instituției, acest lucru fiind foarte dificil de realizat de către petent, datorită invalidității. Lucrul cel mai greu de suportat pentru petent era, de fapt, situația „grupului social”, care nu era amenajat conform cerințelor Legii nr. 448/2006 și a Legii 319/2006 – capitolul „grupuri sensibile la riscuri”. Deși pe ușa era afișat că acel grup sanitar este folosit de persoanele cu handicap îl folosea lucrătoare de la cota „0” a instituției și „culmea” dintr-o încăpere cu WC se intra în alta tot cu WC.

Potentul susține că, în primele săptămâni până ce conducerea a montat balustrade de protecție în jurul WC-ului, a căzut și a stat în genunchi pentru că nu avea de ce să se țină. Soluția la care a ajuns conducerea societății a fost „să dispară” persoana cu handicap pentru ca doamnele lucrătoare să nu mai fie stresate. Potentul a fost mutat la sediul din strada Mărășești nr.13 și din prima zi, doamna D M a afirmat „luați-l de aici că fac o criză de isterie și latru”. Potentul relatează că a fost un calvar pentru dânsul care a atins cote maxime în momentul în care conducerea pentru „a face jocul” unor salariați l-a mutat în prima încăpere situată la intrarea în instituție, singur și fără ca cineva să-l întrebe ceva, să-i de-a ceva de lucru, de abia răspunzându-i-se la salut.

Perioada până la 16.06.2009 ora 16,00 când a fost înștiințat că trebuie să plece pentru că vine persoana pe postul căreia este angajat a fost una de „calvar” și de „discriminare” din partea celorlalți care „au pus la loc de cinste minciuna și crearea de scenarii” pentru a fi dat afară deoarece nu-l suportau pentru că este persoană cu handicap. Neprimind nimic de lucru a cerut șefului ierarhic să-i dea ceva de lucru, dar acesta a afirmat „să meargă prin birouri să ceară”. Calculatorul și scaunul ce le deținea într-un birou improvizat erau personale. Potentului i s-a comunicat să meargă la medicul neurolog, psihiatru și la psiholog pentru ca medicul de medicina muncii să-i dea altă fișă de aptitudini. Medicul de medicina muncii i-a spus mamei potentului că două doamne de la D.G.A.S.P.C. s-au dus la cabinetul dânzei să spună că petentul „miroase și face pe el”. Potentul a mers la neurolog, psihiatru și la psiholog, a primit fișa de aptitudini și a solicitat de lucru, dar a primit același tratament. Nimeni nu l-a băgat în seamă, ci mai mult i-au spus că adevărurile „nu sunt pe bune” ci „pe bani”. Potentul susține că, dacă „nu a ținut varianata cu medicina muncii” s-a spus conducerii că nu este în stare profesional, deși nu i s-a dat nimic de lucru. Au căutat varianta s-o cheme pe doamna C A din concediul de creștere copil pentru o perioadă scurtă de timp, pentru ca ulterior să plece din nou în concediu. Astfel, petentul consideră că D.G.A.S.P.C. a încălcat art. 74 din Legea



nr. 448/2006. În data de 16.06.2009 a depus la Secretariatul Direcției cererea de concediu de odihnă pentru perioada 27.06-07.07.2009, dar nu i s-a dat inițial număr de înregistrare decât la insistențele acestuia. La sfârșitul programului din data de 16.06.2009 i s-a sugerat de către doamna Director T D să plece în concediu pe data de 22.06.2009, deoarece de la data de 01.07.2009, îi va înceta valabilitatea contractului de muncă. În data de 18.06.2009, prin poșta Cargus, D.G.A.S.P.C. - Bacău a primit o adresă prin care a fost înștiințat de încetarea contractului de muncă nr.21/02.02.2009 în data de 01.07.2009.

IV. Procedura de citare

4.1 Prin adresa înregistrată cu nr. 7832/25.08.2009, a fost citat domnul L L , iar prin adresa înregistrată cu nr. 7831/25.08.2009, a fost citată Direcția Generală de asistență Socială și Protecția Copilului Bacău. Termenul stabilit de Consiliu, a fost stabilit la data de 24.09.2009 .

V. Susținerile părților și raportul de investigație

5.1 Petentul, persoană cu invaliditate, susține că prin modul în care a fost tratat la locul de muncă, prin neamenajarea grupului sanitar a afecțiunilor cu caracter discriminatoriu la adresa sa, a fost supus unui tratament discriminatoriu.

5.2 D.G.A.S.P.C. Bacău susține că petentul a fost încadrat în Direcție pe o perioadă determinată în funcția de referent cu activitatea desfășurată la Secretariatul Comisiei de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap. În perioada de probă, cât și după această perioadă a fost repartizat la sediul Direcției din str. Condorilor nr. 2, ca o soluție la desfășurarea în condiții optime a activității sale. Conform fișei de aptitudine nr. 5784, petentul poate desfășura doar activități de birou (referent), conform pregătirii sale. Conform dispozițiilor legale în vigoare, în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un alt salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la data încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular. Întrădevăr, în contractul salariatului în cauză nu era menționată data la care se va încheia contractul, însă este menționat în contract până la revenirea de pe post a doamnei C A Doamna C A a avut contract individual de muncă suspendat pentru concediul pentru creșterea copilului. În această situație, legiuitorul nu prevede obligația persoanei aflată în creștere copil să rămână cu contractul de muncă suspendat pe o perioadă de 2 ani, persoana putând reveni pe post și mai devreme de încheierea acestei perioade. Astfel, în situația în care persoana a revenit pe postul anterior ocupat suspendării contractului, salariatul angajat ulterior pe același post va fi informat privind această situație în timp util pentru a i se oferi posibilitatea de a accede la un post în cadrul instituției. Prin adresa 2929/RG/17.06.2009, petentul a fost înștiințat privind situația creată. Astfel, prin Dispoziția nr. 1432/18.06.2009 a Directorului General al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău, contractul individual de muncă al petentului a încetat de drept conform prevederilor art. 55, lit. a), și ale art. 56, lit. j), și nu din inițiativa



angajatorului. Totodată, prin referatul, șefei de birou la Secretariatul Comisiei de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap, a fost menționat faptul că în urma reevaluării petentului de către medicul de medicina muncii și a fișei de aptitudini, s-a constatat faptul că petentul nu poate îndeplini atribuțiile prevăzute în fișa postului: actualizarea periodică a bazei de date a serviciului, efectuarea statisticilor periodice, îndrumarea metodologică a persoanelor care se adresează serviciului în vederea obținerii de informații fiind deficitară, etc. Astfel, pentru considerentele expuse mai sus, se consideră că modalitățile de încheiere, modificare și încetare a contractului individual de muncă, de informare a petentului, precum și identificarea soluțiilor de către instituție, în vederea desfășurării activității a salariatului în condițiile cele mai bune, au fost realizate cu respectarea normelor legale în vigoare și mai mult decât atât cu respectarea Legii nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

5.3 În data de 28.07.2009, echipa de investigație, a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, s-a deplasat în municipiul Bacău, la sediul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului, pentru a verifica aspectele menționate de petent în memoriul înaintat instituției. La fața locului, reprezentanții Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării au discutat cu următoarele persoane: Directorul General; Șef Serviciu Resurse Umane; Inspector Resurse Umane; fost Șef Serviciu Relații cu Publicul; Șef Serviciu Relații cu Publicul; Director General Adjunct și cu petentul.

Doamna D M se afla în concediu de odihnă, motiv pentru care nu a participat la discuția cu reprezentanții C.N.C.D.

5.4 Inspectorul Resurse Umane a declarat verbal următoarele:

- petentul este persoană cu handicap de gradul I (parapareză spastică), având asistent personal;
- a fost angajat în data de 02.02.2009 cu contract de muncă pe durată determinată în cadrul Secretariatului Comisiei de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap pentru perioada în care titularul postului (doamna C A) se afla în concediu de îngrijire a copilului de până la doi ani;
- pentru a se acomoda cu specificul activității, timp de două luni a fost detașat la Serviciul Relații cu Publicul, la Informații Poartă, unde era asistat de un coleg (dl. A M.);
- deoarece, petentul a avut dificultăți în îndeplinirea activității de relații cu publicul, fostul Șef Serviciu Relații cu Publicul a adus acest lucru la cunoștința conducerii D.G.A.S.P.C Bacău prin referatul înregistrat cu nr. 64/26.02.2009 (fiind vorba de dificultăți în comunicarea cu beneficiarii instituției atât verbal cât și telefonic, dificultăți în a se deplasa în curtea instituției);
- la locul de muncă petentul a căzut de nenumărate ori riscând o accidentare gravă, precum și accidentarea persoanelor din jur; de asemenea acesta trebuia să se deplaseze foarte des la toaletă fiind de cele mai multe ori ajutat de colegul M A (toaleta instituției fiind accesibilizată special la câteva săptămâni după încadrarea sa);
- începând cu aprilie 2009, petentul și-a început activitatea în cadrul Secretariatului Comisiei de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap, unde nu



a făcut față activității menționate în fișa postului (fiind vorba de actualizarea periodică a bazei de date, efectuarea statisticilor periodice, îndrumarea beneficiarilor către diferite servicii); ca urmare, șeful de birou la Secretariatul Comisiei de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap a înaintat conducerii un referat prin care informează asupra acestui aspect (prin referatul înregistrat cu nr. 4127/04.06.2009);

- în data de 01.07.2009, contractul individual de muncă al petentului a încetat de drept ca urmare a revenirii din concediul pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani a d-nei C . A.

La solicitarea echipei de investigații, Inspectorul Resurse Umane a pus la dispoziție copii după următoarele documente:

- Referatul șefului de birou la Secretariatul Comisiei de Evaluare a Persoanelor cu Handicap, înregistrat cu nr. 3272/Adulți/04.05.2009;
- Dispoziția privind încetarea de drept a contractului individual de muncă al petentului, referent debutant, la Secretariatul Comisiei de Evaluare a Persoanelor cu Handicap din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău;
- Adresa înregistrată cu nr.2929/RG/17.06.2009, prin care petentului i se aduce la cunoștință faptul că d-na C . A. a solicitat revenirea din concediul de îngrijire copil începând cu 01.07.2009
- Dispoziție privind încetarea suspendării contractului individual de muncă ca urmare a revenirii din concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani al salariatei C A M referent, tr.l A, pe durată nedeterminată, la Secretariatul Comisiei de Evaluare a Persoanelor cu Handicap din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău;
- Cererea înregistrată cu nr. 4304/Adulți/16.06.2009 a d-nei C A M prin care solicită încetarea concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului și începerea activității începând cu data 01.07.2009
- Foaia colectivă de prezență pe luna iulie 2009 pentru Secretariatul Comisiei de Evaluare a Persoanelor cu Handicap din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău;
- Fișă de Aptitudine nr. 5784/27.05.2009 eliberată de Medic primar F A pe numele petentului;
- Fișă de Aptitudine nr. 137/23.01.2009 eliberată de Medic primar de Medicina Muncii pe numele petentului;
- Dispoziție privind încadrarea petentului în funcția de referent (operator calculator) debutant, pe durată determinată la Secretariatul comisiei județene de evaluare a persoanelor cu handicap pentru adulți, din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău;
- Referatul, șefului de birou la Secretariatul Comisiei de Evaluare a Persoanelor cu Handicap, înregistrat cu nr. 4127/Adulți/04.06.2009;
- Referatul șefului serviciu Relații cu Publicul din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău, înregistrat cu nr. 4127/Adulți/04.06.2009;



- Contractul individual de muncă încheiat între petent și Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău, înregistrat cu nr. 21/02.02.2009.

5.5 Directorul General a comunicat următoarele:

- D.G.A.S.P.C. Bacău promovează angajarea persoanelor cu handicap, momentan având trei angajați din această categorie socială (1 referent la Serviciul de prestații sociale pentru persoanele cu handicap, 1 inspector de specialitate la Serviciu pentru îngrijire de tip familial în domeniul asistenței sociale a persoanelor adulte și un 1 îngrijitor);
- petentul a fost angajat pe postul de referent la Secretariatul Comisiei de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap;
- în perioada de acomodare cu specificul activității instituției, petentul a fost repartizat în cadrul Serviciului Relații cu Publicul (Informații Poartă), unde a fost asistat permanent de dl. A. M. (care l-a ajutat chiar și la nivel personal, însoțindu-l la toaletă);
- personal nu i-a solicitat vreodată să se deplaseze în parcare instituției;
- după primirea referatului întocmit de fostul Șef de Serviciu Relații cu Publicul a discutat cu Șeful Serviciului de Relații cu Publicul și Directorul General Adjunct pentru a găsi o soluție cu privire la situația petentului, luându-se în considerare mutarea pe un alt post;
- petentul nu a făcut față atribuțiilor din fișa postului de referent la Secretariatul Comisiei de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap; urmare întocmirii unei noi fișe de aptitudini pe baza recomandărilor medicului de medicina muncii, s-a intenționat adaptarea fișei postului la posibilitățile fizice și intelectuale ale petentului; acest lucru nu s-a dus la îndeplinire întrucât contractul de muncă al petentului a încetat la scurtă vreme după întocmirea noii fișe de aptitudini;
- toaleta din D.G.A.S.P.C. Bacău cu sediul în str. Condorilor a fost adaptată nevoilor persoanelor cu handicap la o scurtă perioadă după angajarea petentului;
- toaleta din D.G.A.S.P.C. Bacău cu sediul în str. Mărășești nr. 13 nu a putut fi adaptată nevoilor persoanelor cu handicap în timp util din lipsa fondurilor.

5.6 Fostul Șef Serviciu Relații cu Publicul a declarat verbal următoarele:

- s-a implicat personal în procesul de acomodare a petentului la locul de muncă;
- în sediul D.G.A.S.P.C. din str. Condorilor, petentul a desfășurat activități de relații cu publicul, fiind repartizat la „Informații Poartă”, unde a fost asistat în permanență de un coleg; încă de la început a avut probleme de relaționare cu beneficiarii, întrucât de cele mai multe ori, nu înțelegea ce informație i se cerea, caz în care apela la colegul său A. M. pentru explicații; în situația în care nu înțelegea ce i se spunea de către solicitanți, se enerva și ridica tonul; de asemenea beneficiarii întâmpinau dificultăți în a înțelege ceea ce le comunica deoarece are și un defect de vorbire; urmărindu-i îndeaproape activitatea, și-a dat seama că nu se descurcă bine nici cu calculatorul, dar cu toate acestea nu l-a descurajat;
- înainte de a-și schimba locul de muncă (martie 2009) a întocmit și a predat un referat cu privire la activitatea petentului pentru a informa conducerea cu privire la necesitatea luării unei măsuri deoarece acesta nu facea față sarcinilor de servici.



5.7 Șeful Serviciului Relații cu Publicul a susținut următoarele:

- în sediul D.G.A.S.P.C. din str. Mărășești nr. 13 i-a repartizat petentul ca și sarcină de serviciu completarea certificatelor de încadrare în gradul de handicap; întrucât, acesta a întâmpinat dificultăți în completarea lor cu scris de mână și pentru că a susținut că se descurcă mai bine dacă lucrează pe calculator, i-a dat să întocmească listele cu persoanele decedate;
- întrucât a căzut pe holul instituției peste beneficiari – persoane bolnave, a solicitat în scris conducerii Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului să efectueze o evaluare medicală a petentului pentru a se stabili dacă este apt pentru respectivul loc de muncă.

5.8 Directorul General Adjunct a declarat verbal următoarele:

- petentul a fost angajat pe postul de referent la Secretariatul Comisiei de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap, dar în perioada de adaptare i-au fost încredințate și atribuții de relații cu publicul;
- la angajarea petentului s-a ținut cont doar de documentele care au fost depuse la dosarul de examen, fiind luată în considerare adeverința medicală care garanta că acesta poate primi de lucru conform pregătirii profesionale; în urma referatului întomit de Șef Serviciu Relații cu Publicul a solicitat o nouă evaluare medicală efectuată de medicul de medicina muncii; acesta a concluzionat că este indicat ca activitatea sa, să constea în efectuarea de lucruri repetitive și de scurtă durată, fapt care contravenea recomandării din adeverința medicală depusă la dosarul de examen; din acest motiv i-a comunicat petentului că din punctul său de vedere adeverința medicală inițială a fost obținută contra cost, fără o evaluare reală;
- petentul se deplasa cu greutate pentru că nu folosea fotoliul rulant, existând riscul să cadă și să se accidenteze pe el și pe cei din jurul său (lucru care s-a și întâmplat); de asemenea, acesta adormea în timpul programului de lucru, îndruma beneficiarii în mod greșit; ca urmare conducerea D.G.A.S.P.C. Bacău a luat în considerare mutarea d-lui L L fie pe un post cu jumătate de normă, având ca activitate principală completarea de tipizate, fie la compartimentul de îngrijire de tip familial pentru adulți.

5.9 Petentul a susținut următoarele:

- la sediul D.G.A.S.P.C. din str. Condorilor directorul instituției i-a cerut să supravegheze parcare pentru a informa cu privire la locurile alocate persoanelor de conducere și ocupate de beneficiari; această cerință era deplasată având în vedere condiția sa (se deplasează cu cadru metalic);
- la toaleta din sediul D.G.A.S.P.C. din str. Condorilor au fost montate bare de susținere abia cu 3 zile înainte de a fi mutat în celălalt sediu al instituției;
- toaleta din D.G.A.S.P.C. din str. Mărășești nr. 13 nu a fost adaptată la nevoile unei persoane cu handicap, fiind nevoit să se încheie la pantaloni în genunchi;
- din momentul mutării în sediul D.G.A.S.P.C. din str. Mărășești nr. 13 și-a exprimat dorința de a învăța programul FoxPro pentru că lucrează bine pe calculator, însă d-na D M i-a comunicat să nu umble cu respectiva bază de date pentru că a fost blocată de o altă persoană cu puțin timp înainte;



- d-na D M a spus de față cu el și cu alți colegi că „lătră dacă nu pleacă din birou”, referindu-se la el; ulterior a fost mutat într-o încăpere în care a stat singur; în acest sediu s-a simțit marginalizat, deoarece a fost ignorat de colegi, care nu-l băgau în seama când treceau pe lângă el, nu intrau niciodată la el în birou și nu era invitat la aniversări;
- în sediul D.G.A.S.P.C. din str. Mărășești nr. 13 i s-a dat ca și sarcină de serviciu să completeze certificate de încadrare în gradul de handicap, activitate ce implica și arhivarea dosarelor beneficiarilor, lucru pe care dumnealui nu-l putea realiza din cauza handicapului; ulterior, solicitând de lucru, d-na director adjunct i-a recomandat să ceară de lucru prin birouri;
- nu i s-a propus niciodată mutarea pe un alt post.
- petentul nu a putut proba cu martori o posibilă marginalizare la locul de muncă.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1 În legătură cu prezenta cauză, Colegiul reține că în jurisprudența sa (între altele Hotărârea CNCD nr. 463 din 02.09.2009) a luat 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. 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 sexuală). 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”.**

6.2. 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”.

6.3. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, **republicată** 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 acelui scop sunt adecvate și necesare”.

6.4. În speță, Colegiul CNCD constată că deși partea reclamată a depus diligențe cunoscând situația petentului, acestea nu au fost de natură a asigura un nivel minimal de acomodare la locul de muncă. Întreg complexul de împrejurări în care și-a desfășurat activitatea precum și situația sa particulară a condus la crearea unei atmosfere de nedorit, fără ca diferențele evidente ale cazului petentului să fi fost luate în considerare, în vederea asigurării oportunităților de șanse egale la locul de muncă și accesibilitatea acestuia.

6.5. Referindu-se la situația persoanelor cu dizabilități, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a statuat în mod constant că diferențelor umane într-o societate democratică ar trebui să li se răspundă cu discernământ în vederea asigurării unei egalități reale și efective. Discriminarea cuprinde și situațiile în care nu se iau în considerare toate diferențele relevante sau atunci când nu se iau măsuri adecvate pentru a asigura că drepturile și avantajele disponibile sunt în mod specific accesibile tuturor persoanelor (a se vedea cauza Autism Europe v. Franta, nr. 13/2002, decizia din 4.11.2003) .

6.6. Colegiul constată că prin omisiunea adaptării atribuțiilor la locul de muncă sau a stabilirii unor atribuții de serviciu, în mod rezonabil, astfel încât să își poată îndeplini activitățile curente conform dizabilității sale, s-au produs consecințe negative față de acesta. Modificările operate la nivelul locului de muncă și pentru a asigura accesibilitatea petentului la spațiul de muncă și spațiile sanitare, au produs efecte regresive în raport de situația sa.

6.7. 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 măsurile de adaptare ar fi constituit o **sarcină** disproporționată pentru angajator.



6.8. Prevederile Directivei 2000/78/CE au fost transpuse în legislația națională prin Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu modificările și completările ulterioare, republicată. 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”.

6.9. 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.

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 prin petiția nr. 6449/29.06.2009 cu privire la locul de munca (accesibilitatea petentului la spațiul de muncă și spațiile sanitare) au produs consecințe discriminatorii ce intră sub incidența dispozițiilor art. 2 alin.1 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

2. Sancționarea cu avertisment a Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău, prin reprezentant legal dl. Sorin Brașoveanu, Director General cu sediul în Bacău, str. Condorilor nr. 2, județul Bacău, în temeiul art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

3. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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



Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata 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

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.

