



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 396
din 09.09.2015

Dosar nr.: 729/2014

Petiția nr.: 19837/08.12.2014

Petent: B.M.

Reclamat: Serviciul Public de Administrare a Domeniului Public și Privat al municipiului Petroșani, jud. Hunedoara

Obiect: posibila discriminare a petentului, persoană cu dizabilități pe caz de boală grad 3, prin concedierea acestuia, deși dispoziția medicală îi permitea desfășurarea activității pe un post cu ½ de normă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. B.M., loc.

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

I.2.1. Serviciul Public de Administrare a Domeniului Public și Privat al municipiului Petroșani, jud. Hunedoara

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul, persoană cu dizabilități, sesizează o posibilă faptă de discriminare pe caz de boală grad 3, prin concedierea acestuia, deși dispoziția medicală îi permitea desfășurarea activității pe un post cu ½ de normă.

III. Procedura de citare

3.1. 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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 19837/23.12.2014 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 20669/23.12.2014 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 15.01.2015.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că este consilier superior, clasa I, gradația de vechime 5, iar în anul 2011 și în urma unui diabet de tip II, combinat cu o cangrenă diabetică i-a fost amputat piciorul drept de la coapsă.

4.1.2. Petentul precizează că și-a continuat activitatea, dar a schimbat doar programul de lucru.

4.1.3. În anul 2014 petentul și-a depus dosarul de pensionare pe caz de boală pentru gradul 3 de invaliditate, grad ce permite desfășurarea unei activități cu ½ de normă conform Codului muncii.

4.1.4. Petentul arată că printr-o decizie a conducerii relațiile sale de muncă au încetat, în mod abuziv, iar drepturile sale de angajat i-au fost lezate.

4.1.5. Petentul consideră că vinovate de abuzul comis sunt persoanele din conducerea instituției, în speță directorul, precum și juristul care a emis decizia de încetare a relațiilor sale de muncă.

4.1.6. Petentul depune documente la dosar și anume preavizul primit de la angajator, decizia nr. 239/2014 privind eliberarea sa din funcție, o adresă primită de la Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, Decizia medicală asupra capacității de muncă nr. 277/30.01.2014, nota de lichidare și certificatul său de încadrare în grad de handicap.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere scris prin care arată că în structura Serviciului Public Administrarea Domeniului Public și Privat Petroșani, jud. Hunedoara, sunt aprobate numai posturi cu normă întreagă, ceea ce i s-a comunicat acestuia cu adresa nr. 19743/12.12.2014.

4.2.2. De altfel, și ANFP București i-a comunicat petentului că rămâne la aprecierea conducătorului instituției să analizeze situația prezentată, în sensul aprecierii condițiilor în care funcționarul public în speță poate să ducă la îndeplinire atribuțiile corespunzătoare funcției publice deținute, urmând să fie emis un act administrativ prin care funcționarul public este încadrat pe o fracțiune de normă de până la 4 ore, fie eliberarea din funcția publică, în baza art. 99 alin. 1, lit. f din Legea nr. 188/1999 (R2), cu modificările și completările ulterioare.

4.2.3. Partea reclamată arată că petentul nu și-a mai putut îndeplini atribuțiile corespunzătoare funcției deținute, astfel că s-a procedat la eliberarea din funcția publică de execuție.

4.2.4. Prin urmare, partea reclamată apreciază că nu există niciun motiv de discriminare în speță, cu atât mai mult cu cât acesta a adus la cunoștința angajatorului despre existența Deciziei medicale asupra capacității de muncă nr. 277/30.01.2014 abia în luna septembrie 2014.

4.2.5. Partea reclamată depune documente justificative la dosar.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul aduce în atenția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării situația sa medicală gravă și semnalează faptul că, deși angajatorul avea posibilitatea să îi adapteze programul de lucru, acesta nu a făcut-o.

5.2. Mai mult, Colegiul director reține, din susținerile petentului, faptul că petentului, în calitate sa de funcționar public, i-a fost emis un preaviz de către angajator, iar prin decizia nr. 239/2014 a fost eliberat din funcție, deși era persoană cu dizabilități, aspect confirmat prin Decizia medicală asupra capacității de muncă nr. 277/30.01.2014.

5.3. Totodată, Colegiul director ia act și de faptul că petentul aduce la cunoștința Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și aspecte ce țin de abuzul comis împotriva sa de către *“persoane din conducerea instituției, în speță directorul, precum și juristul care a emis decizia de încetare a relațiilor sale de muncă”*.

5.4. Colegiul director reține și poziția exprimată de către partea reclamată în speță care, prin punctul de vedere scris depus la dosar, arată că în structura SPADPP Petroșani, județul Hunedoara, sunt aprobate numai posturi cu normă întreagă.

5.5. Totodată, Colegiul director reține și că ANFP București a lăsat decizia la aprecierea conducătorului instituției pentru a analiza situația prezentată în sensul că funcționarul public putea fie să rămână încadrat pe o fracțiune de normă de până la 4 ore, fie să se dispună eliberarea din funcția publică în baza art. 99 alin. 1 lit. F din Legea nr. 188/1999(R2) cu modificările și completările ulterioare, angajatorul optând pentru ultima variantă.

5.6. Colegiul director reține, din susținerile părții reclamate, și faptul că aceasta nu consideră că a săvârșit o faptă de discriminare deoarece petentul *“a adus la cunoștința angajatorului despre existența Deciziei medicale asupra capacității de muncă nr. 277/30.01.2014 abia în luna septembrie 2014”*.

5.7. **În drept**, Colegiul director consideră că, în speță, sunt incidente dispozițiile art. 2 (3), 2 (4) și 7 lit. a din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.8. Colegiul director apreciază că angajatorul avea posibilitatea să adapteze programul de lucru al funcționarului public, persoană cu dizabilități, fapt atestat și de adresa primită de la ANFP București.

5.9. Angajatorul a recurs la eliberarea din funcția publică deoarece petentul *“nu și-a mai putut îndeplini atribuțiile corespunzător funcției deținute”*.

5.10. Colegiul director se pronunță în sensul că, în speță, se reține săvârșirea de către partea reclamată a unei discriminări indirecte, potrivit art. 2 (3) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în ideea că o măsură aparent neutră a condus la săvârșirea de către angajator a unui tratament diferențiat, pe baza unui criteriu (*dizabilitate*) ce a dus la încălcarea unui drept (*dreptul la muncă*).

5.11. Incidente în speță sunt și prevederile art. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în sensul că orice comportament activ sau pasiv al părții reclamate prin efectele produse a defavorizat în mod nejustificat și a supus la un tratament injust și degradant o persoană, fapt ce atrage, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, răspunderea contravențională, dacă nu intră sub incidența legii penale.

5.12. Din art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, reiese și dreptul încălcat, respectiv dreptul la muncă, deoarece angajatorul a dispus încetarea raporturilor de muncă potrivit art. 99 alin. 1, lit. f din Legea nr. 188/1999 (R2) cu modificările și completările ulterioare.

5.13. Colegiul director apreciază că, în speță, comportamentul angajatorului față de un funcționar public aflat în subordinea sa constituie o faptă de *discriminare indirectă* ce este sancționată contravențional potrivit art. 26 (1) cu amendă contravențională.

5.14. Cuantumul amenzii stabilit de Colegiul director este de 1000 lei. La stabilirea sancțiunii, Colegiul director a avut ca obiectiv ideea caracterului disuasiv al sancțiunii aplicate în sensul ca angajatorul să ia act de gravitatea faptei săvârșite în ideea că legislația în vigoare nu îi permite eliberarea din funcția publică a unui funcționar public pe motiv că nu își poate îndeplini atribuțiile de serviciu din cauza unei dizabilități.

5.15. Raportat la momentul aducerii la cunoștința angajatorului a actului cu caracter medical ce atestă starea de incapacitate a funcționarului public, Colegiul director reține că și aici este o discuție legată de evidența stării medicale precare a funcționarului public.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. constatarea săvârșirii unei fapte de discriminare potrivit art. 2 alin. 3, art. 2 alin. 4 coroborat cu art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. sancționarea Serviciului Public de Administrare a Domeniului Public și Privat al municipiului Petroșani, jud. Hunedoara, cu amendă contravențională în cuantum de 1000 lei, potrivit art. 26 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. obligarea Serviciului Public de Administrare a Domeniului Public și Privat al municipiului Petroșani, jud. Hunedoara, să publice în mass-media un rezumat al prezentei hotărâri, potrivit art. 26 alin. 2 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
4. o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților;
5. o copie a prezentei hotărâri se va comunica Administrației Finanțelor Publice a județului Hunedoara.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Administrația Finanțelor Publice a municipiului Petroșani, jud. Hunedoara, dovada plății se va trimite către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii.

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

Asztalos Csaba Ferenc – membru

Bertzi Theodora – membru

Gheorghiu Luminița – membru

Haller István – membru

Jura Cristian - membru

Lazăr Maria – membru

Manole Florin Petre – membru

Popa Claudia Sorina - membru

Data redactării: 06.10.2015

Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.

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

Verificat SCSRP