



**HOTĂRÂREA nr. 186
din 20.03.2019.**



Dosar nr: 163/2018

Petiție nr: 1334/12.03.2018

Petent:

Reclamat: -Președinte Judecătoria Alba Iulia

Obiect: discriminare la locul de muncă, prin nerespectarea legii privind protecția persoanelor cu dizabilitate.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

2. Numele, domiciliul sau reședința reclamaților

-Președinte Judecătoria Alba Iulia, loc. Alba Iulia, p-ța Iuliu Maniu, nr. 24, Județul Alba.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta susține faptul că, partea reclamată nu acționează în mod constructiv, pentru crearea unui mediu propice de lucru așa cum prevăd normele care protejează persoanele cu dizabilitate încadrate în muncă.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.1334.02.04.2018, a fost citată doamna pentru data de 30.04.2018. Prin adresa înregistrată cu nr.2796.14.05.2018, a fost citată doamna pentru data de 04.06.2018. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.1833.02.04.2018, a fost citat domnul pentru data de 30.04.2018. Prin adresa înregistrată cu nr.2796.14.05.2018, a fost citat domnul pentru data de 04.06.2018. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petiția a fost redirecționată la CNCD, de către Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități. Petenta susține că este încadrată în grad "accentuat de handicap" din anul 2007 și lucrează ca grefier cu "studii medii" în cadrul Judecătoriei

Alba Iulia. Deține Certificatul de handicap emis de către Consiliul Județean Alba – “Comisia de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap Nr. 3180.21.04.2017”. Potrivit normelor în vigoare, trebuie să obțină de la angajator, o “adaptabilitate” în privința activității desfășurate și în concordanță cu nevoile medicale ale acesteia. Petenta în calitate de grefier, are ca și atribuții de serviciu stabilite în fișa postului, efectuarea de lucrări pentru domeniul “executării contravenționale”, atribuții care sunt stabilite și prin Regulamentul de Ordine Interioară al instanțelor de judecată, aprobat prin Hotărârea Plenului CSM nr. 1375/2015. Pe lângă aceste atribuțiile stabilite prin fișa postului și ROI, petenta gestionează și dosarele din momentul comunicării hotărârii primei instanțe și până la rămânerea definitivă a hotărârii. Activitate ce trebuie efectuată în opinia petentei, de către grefierii de ședință și compartimentul arhivă așa cum prevede art. 131, alin. 9 din ROI. Petenta a cerut în mai multe rânduri ca aceste atribuții pe care le execută în plus, să-i fie trecute în fișa de post și în ordinul de serviciu. Însă, aceste atribuții nu-i sunt trecute petentei în fișa postului, este obligată să le efectueze ca și sarcină de serviciu, și conform normelor ce statuează drepturile persoanelor cu dizabilitate, nu trebuie supraîncărcată și cu alte activități.

7. Ca atare, petenta persoană încadrată în grad de handicap, desfășoară și aceste atribuții în plus, sporindu-i numărul de dosare ce trebuie rezolvate (depășind cu un număr de 30 pe ședință). Toată această activitate în plus, îi crează petentei o stare de surmenaj psihic și o agravare a sănătății, declanșându-i o problemă medicală, *decompensare a valorilor glicemiei*, prelungindu-i-se starea de stres după o ședință de lucru în sala de judecată. În urma unor solicitări scrise, Consiliul Superior al Magistraturii îi stabilește petentei, un număr de dosare pe care să le efectueze în decurs de circa 6 (șase) luni de zile, rezonabile ca număr. Acestea sunt trecute pe lângă atribuțiile grefierului delegat la executări contravenționale și atribuțiile grefierului de ședință în cauzele cu obiect de încuviințare a executării silite. Acest număr de dosare, fiind stabilit la maxim 15 (ședință) și nu de 30 ca în prezent. După trecerea acestei perioade de șase luni de zile, petentei i s-au atribuit din nou un număr dublu de dosare, fără a i se mai lua în considerare solicitarea acesteia. În acest sens a cerut audiență Președintelui Curții de Apel Alba Iulia care a precizat faptul că, nu poate interveni pe lângă conducerea Judecătoriei Alba Iulia, dar atâta timp cât deține un certificat de handicap, trebuie respectate condițiile specifice de muncă, (adaptate rezonabil cerințelor medicale). Petenta susține că: “...de fiecare dată când am solicitat conducerii instanței să țină cont de imposibilitatea exercitării unor atribuții care îmi crează probleme legate de starea de sănătate, am fost ignorată, fiindu-mi rușine și chiar învinovățindu-mă că trebuie să mă justific și să cer așa ceva. Acest lucru creează neînțelegeri atât din rândul colegilor grefieri cât și din rândul judecătorilor”. Ca atare, petenta consideră că drepturile persoanelor cu dizabilitate sunt protejate prin: Directiva 2000/78/CE a Consiliului Uniunii Europene, Legea nr. 448/2006, Legea nr. 319/2006 și H.G nr. 655/2016 și de Strategia Națională privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități 2014-2020.

Sustinerile reclamatului

8. -

V. Motivele de fapt și de drept



9. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentei nu îi sunt respectate normele legale în vigoare, care stabilesc adaptabilitatea mediului la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilitate.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția, criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

10. Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

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, 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, 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, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care, tratamentul să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe 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.

Colegiul director analizează 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. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art.2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată



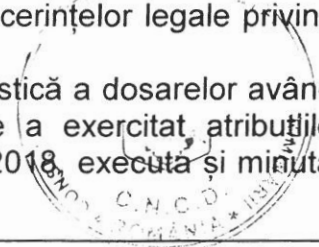
11. Colegiul director, în ședința de deliberări a cauzei dedusă judecării trebuie să analizeze, în ce măsură partea reclamată a manifestat un comportament discriminator împotriva petentei (persoană încadrată în grad de handicap), prin nerespectarea principiilor privind, protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, statuate prin Legea nr. 448/2006, adnotată și Directiva 2000/78/CE a Consiliului Uniunii Europene. Aceste norme juridice, statuează și reglementează condițiile privind adaptarea rezonabilă la locul de muncă, prin; înțelegerea modificărilor facute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu dizabilitate, aspect ce presupune **modificarea programului de lucru**, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea”.

Ca atare, această adaptare reprezintă, *totalitatea modificărilor întreprinse pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu dizabilitati si presupune modificarea tuturor condițiilor cu scopul ori finalitatea creșterii randamentului la locul de muncă, pentru a acoperi necesitățile speciale ale acesteia.*

12. Astfel, Legea 319/2006 stabilește, în cadrul art. 35-36, faptul că grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilitati, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific, iar angajatorii au obligația să amenajeze locurile de muncă ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice. Potrivit art. 6 și 7 din aceeași lege, angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă. Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, ținând seama de natura activităților din întreprindere și/sau unitate. Angajatorul are obligația să ia în considerare capacitățile angajatului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, **atunci când îi incredintează sarcini.**

Ca atare, Colegiul director observă că, partea reclamată a manifestat un comportament de neglijență și nu în ultimul rând discriminator față de petentă, aceasta fiind o persoană cu grad de handicap “accentuat”, ce necesită o atenție reglementată de lege, privind adaptabilitatea locului de muncă conform normelor și cerințelor în vigoare. Partea reclamată prin atitudinea pe care a manifestat-o nu a făcut decât să-i producă petentei un surmenaj psihic și o agravare a sănătății, declanșându-i o problemă medicală, *decompensare a valorilor glicemiei*. Atitudinea fiind una de supraîncărcare a activității petentei, cu dosare în număr dublu de realizat. Petenta în calitate de grefier, are ca și atribuții de serviciu stabilite în fișa postului, și prin Regulamentul de Ordine Interioară al instanțelor de judecată, aprobat prin Hotărârea Plenului CSM nr. 1375/2015. Pe lângă aceste atribuțiile stabilite prin fișa postului și ROI, petenta gestionează și dosarele din momentul comunicării hotărârii primei instanțe și până la rămânerea definitivă a hotărârii. Aceste sarcini sporindu-i volumul de muncă de la 15 dosare pe ședință la 30 dosare, lucru ce conduce la o agravare a situației medicale în care se află pe bază de stres. Petenta declară că, acest lucru a fost înțeles în trecut dar, pentru o scurtă perioadă de timp, aproximativ șase luni de zile. Pe toată această perioadă, a primit spre soluționare un număr înjumătățit de dosare, în consecință a desfășurat o activitate adaptată nevoilor unei persoane cu dizabilitate. Dar, cu toate solicitările petentei, acest lucru nu a mai fost rezolvat conform cerințelor legale privind nevoilor persoanelor cu dizabilitate de către partea reclamată.

Petenta pune la dispoziția Colegiului director o situație statistică a dosarelor având ca obiect cererile de încuviințare a executării silite, în care a exercitat atribuțiile grefierului de ședință, cu precizarea că până în luna februarie 2018, execută și minuta



de ședință, ce cade în sarcina judecătorului: (Octombrie 2017-45 de dosare, noiembrie 2017-50 de dosare, decembrie 2017-29 de dosare, ianuarie 2018-40 de dosare, februarie 2018-32 de dosare și martie 2017-74 de dosare, aprilie concediu medical, mai 2018-82 de dosare).

13. Colegiul director prin Hotărârea Nr.618/16.12.2015, Dosar nr. 96/2015, se pronunță în cazul petentei, având în vedere prevederile O.G nr. 137/2000, modificată, că "deși se poate vorbi de un tratament diferit în cazul petentei,...partea reclamată a făcut dovada că a adaptat condițiile de muncă ale acesteia în limitele posibilităților conferite de fișa postului,...petenta nu participă la ședințele de judecată desfășurate public, are un volum de muncă redus și beneficiază de un birou în care își desfășoară activitatea singură, prin comparație cu colegii care lucrează câte patru, cinci persoane într-un birou". Ca atare, Colegiul director a considerat că nu-i sunt încălcate petentei principiile adaptabilității rezonabile de către reclamat, considerând că nu sunt fapte de discriminare, potrivit O.G nr. 137/2000, modificată. Dar, din analiza obiectului sesizării noi și a situației expuse de petentă, Colegiul director constată că sunt prezentate indicii de natură a prezuma că, un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin.1) și art. 7 alin. b) "stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau al salariului", din O.G. nr. 137/2000, republicată. Sancționează partea reclamată, în speță domnul cu "avertisment", conform O.G nr. 2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor. Recomandă părții reclamate domnul, să "respecte recomandările privind adaptarea rezonabilă la locul de muncă a persoanelor cu dizabilitate, în sensul în care, nevoile lucrătorilor cu dizabilitati trebuie luate în considerare încă din faza de concepție și planificare a activității".

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. Se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2, alin. 1 și art. 7 alin. b) "stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau al salariului", din O.G. nr. 137/2000, republicată.
2. Sancționează partea reclamată, în speță domnul, cu "avertisment", conform O.G nr. 2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor.
3. Recomandă părții reclamate, să "respecte recomandările privind adaptarea rezonabilă la locul de muncă a persoanelor cu dizabilitate, în sensul în care, nevoile lucrătorilor cu dizabilitati trebuie luate în considerare încă din faza de concepție și planificare a activității".
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a)



b) Președinte Judecătoria Alba Iulia, loc. Alba Iulia, p-ța Iuliu Maniu, nr. 24, Judetul Alba.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

O copie a hotărârii se va transmite Direcției de Impozite și Taxe Locale a Județului Alba.

Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu specificarea numărului de dosar, în termen de 15 zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20, alin. 10 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.**

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru



Redactat Gh Luminița și R.Olimpiu

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.