

DISCRIMINARE PE MOTIV DE DISABILITATE



APLICAREA DREPTULUI UNIUNII ÎN MATERIA
COMBĂTERII DISCRIMINĂRII
SEMINAR DEDICAT PRACTICIENILOR DIN DOMENIUL
JURIDIC

BUCUREȘTI

17-18 OCT. 2022



Funded under the Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020
of the European Commission

1

PREZENTAREA MEA DE ASTĂZI ARE 5 OBIECTIVE PRINCIPALE

- ❑ familiarizarea cu **definiția legală a dizabilității** conform Comitetului ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități (CDPD) și **dreptului UE în materia egalității**;
- ❑ ilustrarea conceptelor generale consacrate în dreptul Uniunii prin **hotărârile Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE)** și ale **Curții Europene a Drepturilor Omului (CEDO)** sau opiniile adoptate de **Comitetul CDPD**;
- ❑ evitarea capcanelor care apar odată cu **adoptarea principiului adaptării rezonabile** în domeniul muncii;
- ❑ conștientizarea **limitărilor și neajunsurilor de natură juridică existente** la nivelul UE și a posibilelor modalități de a le depăși;
- ❑ punerea la dispoziția dvs. a **izvoarelor de informații** necesare pentru a putea gestiona spețele ce implică discriminarea pe motiv de dizabilitate în **activitatea dvs. curentă**.

Toate imaginile cu care este ilustrată prezentarea de față sunt disponibile la adresa <https://unsplash.com/>.

2



Cinci grupuri – aproximativ 26 spețe

- Noțiunea de dizabilitate
- Comparator
- Cerință ocupațională reală și determinantă
- Încetarea relațiilor de muncă
- Accesibilitate
- Adaptare rezonabilă

MAI ÎNTÂI, DEFINIȚIA DISABILITĂȚII



Cazul Soniei

- angajată a unei firme de catering
- 8 luni în concediu medical - în așteptarea unei intervenții chirurgicale;
- a primit adeverință privind incapacitatea de muncă din cauza afecțiunii sale (motive medicale) - fără detalii privind starea de sănătate;
- a primit un ajutor pentru incapacitate temporară de muncă de la casa de asigurări de sănătate, pentru imposibilitatea de a se întoarce la lucru curând;
- a primit o înștiințare de desfacere a contractului de muncă, nemotivată, pe baza unei „analize cost-beneficiu” permisă în baza legislației naționale.

MAI ÎNTÂI, DEFINIȚIA DISABILITĂȚII



Cazul Jettei

- angajată de o asociație de proprietari, absentă de mai multe ori în perioada 6 iunie - 24 noiembrie;
- conform adeverințelor medicale, are o durere lombară constantă netratabilă;
- nu se poate anticipa perspectiva întoarcerii la un program normal de lucru.
- Jettei i s-a desfășurat contractul de muncă invocând prevederile dreptului național - convalescența a fost prea îndelungată (peste 120 zile)

Sonia și Jette introduc câte o acțiune în despăgubire pentru **discriminare pe motiv de dizabilitate**.

Angajatorii **argumentează** că starea de sănătate a reclamantelor se încadrează în conceptul de „dizabilitate”.

5

ÎNTREBARE



Pe baza faptelor prezentate în ambele spețe, cine este persoana cu dizabilitate?

- a) Doar Sonia
- b) Doar Jette
- c) Atât Sonia, cât și Jette
- d) Niciuna

6

2001 – înființarea unui comitet *ad hoc* pentru CDPD
2006 – Adunarea Generală a ONU adoptă CDPD
2008 – Intrarea în vigoare a CDPD

Situația la 6 mai 2022

Convenția

Ratificare/aderare: 185

Protocol opțional

Ratificare/aderare: 100

7

- este primul document obligatoriu din punct de vedere juridic - obiectivul este acela de a asigura beneficierea egală de toate drepturile omului de către persoanele cu dizabilități (PH)
- este o schimbare de paradigmă, de la modelul medical la dreptul omenesc al persoanei cu dizabilități
- negocieri: implicarea la cel mai înalt nivel a societății civile și a organizațiilor persoanelor cu dizabilități (OPH)

8

CDPD ONU ȘI INTERACȚIUNEA ACESTEIA CU DREPTUL UNIUNII



Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD).

- ❑ inclusă în dreptul UE prin Decizia 2010/48/EC a Consiliului
- ❑ situația așa-numitului „acord mixt”

Dreptul Uniunii

- ❑ Art. 19 al TFUE, Art. 21 din Carta Drepturilor Fundamentale, Directiva 2000/78/CE (Directiva privind egalitatea de tratament sau DET)
- ❑ Politici publice: Strategia pentru Drepturile Persoanelor cu dizabilități (2021-2030).
- ❑ Propunere pentru o așa-numită „directivă orizontală” (protecție împotriva discriminării pe motiv de dizabilitate)
- ❑ Alte domenii: accesibilitatea produselor (Directiva 2019/882), a serviciilor audiovizuale (Directiva UE 2018/1808), accesibilitatea paginilor de internet și a aplicațiilor de mobil ale organelor din sectorul public (Directiva UE 2016/2102)

9

(NON-) DEFINIȚIA DISABILITĂȚII ÎN CDPD ONU



”

Preambul și
Articol 1, alin. 2
- Obiectivul

“

Persoanele cu dizabilități includ acele persoane care au deficiențe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale de durată, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere, pot îngreuna participarea deplină și efectivă a persoanelor în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți.

10

10

SĂ REVENIM LA SPEȚELE NOASTRE CU SONIA ȘI JETTE



Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA (2006) Case C-13/05

- ❑ Disabilitatea nu este o boală.
- ❑ O persoană al cărei contract de muncă a fost desfăcut de către angajator pe motiv de boală nu se încadrează în cadrul general prevăzut de Directiva privind egalitatea de tratament.

HK Danmark v Dansk almennyttigt Boligselskab, și HK Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (2013) C-335/11, C-337/11

noțiunea de „disabilitate” trebuie interpretată ca incluzând o **afecțiune cauzată de o boală diagnosticată medical ca vindecabilă sau nevindecabilă**, în cazul în care această boală implică o **limitare cauzată în special de numite deficiențe fizice, mentale sau psihice** care, în interacțiune cu diverse impedimente, pot împiedica participarea **deplină și efectivă a persoanei afectate la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători, iar limitarea este de lungă durată.** (alin. 47)

11

COMITETUL CDPD



”

S. C. v. Brazil
CDPD/C/12/D/
10/2013

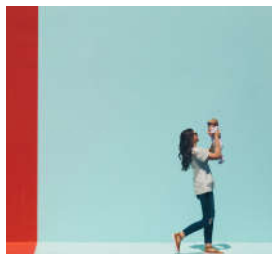
“

- ❑ Comunicare declarată inadmisibilă
- ❑ Însă Comitetul CDPD a detaliat pe scurt conceptul de disabilitate.
„diferența dintre o boală și o disabilitate constă în **diferența de severitate și nu diferența tipologică**”.
- „O problemă medicală considerată inițial boală **poate evolua** devenind o afecțiune din sfera disabilităților ca o consecință a **duratei și cronicității acesteia**”.

12

12

ALTE HOTĂRÂRI IMPORTANTE ALE CJUE PRIVITOARE LA NOȚIUNEA DE DISABILITATE



Z v o autoritate a statului (2014)
Dosarul C-363/12



Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL) (2014)
Dosarul C-354/13



Daouidi v Bootes Plus SL și alții (2016)
Dosarul C-395/15

13

13

HOTĂRÂRI INTERESANTE CU PRIVIRE LA ELEMENTELE COMPARATIVE (CJUE, CEDO)



Petya Milkova v Izpalnitelen direktor na Agentsiata (2017)
Dosarul C-406/15



VL v Szpital Kliniczny (2021)
Dosarul C-16/19



Popović și alții v. Serbia (2020)
cererile cu nre. 26944/13 și încă 3

14

14

CERINȚĂ OCUPAȚIONALĂ REALĂ ȘI DETERMINANTĂ



Articol 4, alin. 1 - DET



Wolfgang Glatzel
v
Freistaat Bayern
(2014)
C-356/12



XX
v
Tartu Vangla
(2021)
C-795/19



TC, UB
v
Komisia za zaštita ot diskriminacia
(2021)
C-824/19

15

15

ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ PRIN DISCRIMINARE



Discriminare prin asociere

- Coleman v Attridge Law (2008) Dosarul C-303/06
- Prevede Directiva vreo interdicție a discriminării a unei persoane față de o persoană alta decât o persoană cu dizabilități, cum ar fi mama unei persoane cu dizabilități? Da.
- Follow-up* la nivelul CJUE: CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v Komisia za zashtita ot diskriminatsia (2015) – Dosarul C- C-83/14 (etnie, bunuri și servicii, discriminare indirectă)

Absenteism la locul de muncă

- Ruiz Conejero v Ferroservicios (2018) – Dosarul C-270/16
- Poate un angajator să rezilieze contractul de muncă al unui lucrător pe motiv de absență intermitentă de la serviciu, chiar dacă este justificată, chiar și în situația în care aceste absențe constituie consecința unei afecțiuni medicale atribuite dizabilității aceluiași lucrător?
- Instanța națională trebuie să aplice testul justificării obiective.
- Follow-up* la nivel național: Guvernul spaniol a aprobat Decretul-lege regal nr. 4/2020 prin care se abrogă posibilitatea de desfacere a contractului de muncă pe motiv de absență de la locul de muncă prevăzut în Article 52(d) din textul consolidat al Legii privind statutul angajaților.

16

ARMATA ȘI ALTE OCUPAȚII SPECIFICE Art. 3, alin. 4 - DET



*Statele membre pot prevedea ca prezenta directivă să nu se aplice forțelor armate în ceea ce privește discriminările pe motive de **disabilitate și vârstă**.*

”

Ghidul de interpretare de la punctele 18 și 19 din DET

“

- Scop: asigurarea eficienței combative a forțelor armate
Aplicabilitate: toate forțele armate sau o parte a acestora. Există obligația definirii ariei de aplicabilitate a acestei derogări.
Diverse forme de punere în aplicare
- excepție explicită
 - menținerea cerințelor de vârstă și capacitate
 - omisiunea vârstei și a disabilității

Rețeaua europeană de experți juriști în egalitatea de gen și nediscriminare. [Analiză comparativă a dreptului în materia nediscriminării în Europa](#) (2021), p. 76 – 77.

17

17

ACCESIBILITATE ȘI ADAPTARE REZONABILĂ Comentarii generale - nr. 2 și nr. 6



ACCESIBILITATE	ADAPTARE REZONABILĂ
Pentru grupuri	Adaptate fiecărei persoane
Datorie <i>ex ante</i>	Datorie <i>ex nunc</i>
Trebuie implementată treptat și necondiționat	Trebuie implementată dacă nu implică o sarcină disproporționată din partea persoane responsabile

Ambele comentarii de ordin general ale Comitetului CDPD al ONU sunt disponibile la <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/CDPD/pages/gc.aspx>.

18

18

JURISPRUDENȚĂ ÎN MATERIA ACCESIBILITĂȚII

Comitetul CDPD al ONU și CEDO



Nyusti și Takács v. Ungaria
(Comunicarea nr. 1/2010)
2013



Glaisen v. Elveția
(cererea nr. 40477/13)
2019



Arnar Helgi Lárússon v. Islanda
(cererea nr. 23077/19)
2022

19

19

ADAPTARE REZONABILĂ



DEFINIȚIE – Articol 5 – Directiva privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă

- măsuri corespunzătoare [...] pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze.*
- Refuzul unei adaptări rezonabile este definit ca discriminare (cerință CDPD).
- Considerentele 17 și 20 din Preambul - ghid de interpretare
- Sarcină disproporționată (considerent 21, articol 5)
- Trebuie făcută o distincție între adaptarea rezonabilă și
 1. standardele de accesibilitate - Art. 4 (f) și 9 CDPD, design universal.
 2. Măsuri pozitive - Art. 7 din Directiva 2000/78

20

EXEMPLE DE ADAPTĂRI REZONABILE



- Furnizarea unui asistent personal la locul de muncă.
- Prezența unui câine dresat la locul de muncă.
- Contract cu normă de muncă parțială.
- Program de lucru flexibil.
- Pauze mai dese sau mai lungi.
- Telemuncă.
- Neexpunerea angajatului la relația directă cu clienții (lucru în „back office”).
- Achiziționarea unor softuri speciale sau lupe electronice pentru citirea de documente.
- Scutirea angajatului de la a face apeluri (dacă are o afecțiune a auzului)
- Alocarea angajatului pe un post mai aproape de domiciliul său.
- O zi de concediu de odihnă pentru a face revizia unei proteze/orteze (dispozitiv ajutător).

Comisia Europeană. Cum se pune în practică o adaptare rezonabilă. Ghid de bune practici (*Guide of promising practices*) [online] Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2020. ISBN 978-92-76-19208-4.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8341&furtherPubs=yes>

21

EXEMPLE DE JURISPRUDENȚĂ CJUE Măsurile privind adaptările rezonabile



**Comisia
Europeană v
Republica Italia
(2013)
C-312/11**



**HK Danmark v
Dansk almennyttigt
Boligselskab
(2013)
C-335/11, C-337/11**



**DW v Nobel
Plastiques Ibérica
SA
(2019)
C-397/18**

22

22

V.F.C. v. Spania (2019) CDPD/C/21/D/34/2015

- un lucrător de poliție a fost implicat într-un accident rutier care i-a cauzat o disabilitate motrică permanentă => *disabilitate permanentă totală*
- a fost obligat să se pensioneze, și-a pierdut statutul de funcționar public și a fost exclus din poliție.
- Comitetul CDPD: posibilitatea susținerii unui dialog a fost complet respinsă, angajatorul nu i-a propus un alt tip de ocupație în cadrul poliției, a fost decăzut din statut, nu a putut solicita realocarea pe o altă funcție - prin încălcarea CDPD ONU (a se vedea alin. 8.4 – 8.11)
- Încălcarea Art. 5 și 27 din CDPD

Un alt caz foarte asemănător și recent - **M.R. i V. v. Spania (2022) CDPD/C/26/D/48/2018**

23

23

XXXX v HR Rail SA (2022) Dosarul C-485/20

- Pârâtul: angajatorul personalului din cadrul CF Belgieni;
Reclamantul: angajat (tehnician întreținere cale ferată, stagiar)
- după un an, stagiarul a fost diagnosticat cu o problemă cardiacă ce necesita instalarea unui pacemaker; Serviciul Public Federal pentru Asigurări Sociale a certificat faptul că are o disabilitate; a fost declarat permanent inapt de a-și îndeplini îndatoririle de serviciu; a fost alocat la un depozit și după două luni a fost dat afară.
- CJUE: *conceptul de adaptări rezonabile prevede ca un lucrător cu o disabilitate (inclusiv un stagiar/ucenic) să fie repartizat într-un alt post pentru care dispune de competențele, capacitățile și disponibilitățile necesare, cu condiția ca o astfel de măsură să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator (alin. 49)*
- criteriile de testare a sarcinii disproporționate (alin. 45)
- condiția: există cel puțin un post vacant pe care lucrătorul respectiv îl poate ocupa (alin. 48)

24

24

În cadrul interviului de angajare, un angajator poate întreba candidatul dacă are vreo dizabilitate?

- a) Da, dacă dizabilitatea este vizibilă.
- b) Dacă, dacă respectivul candidat declarată dizabilitatea în corespondența purtată înainte de începerea procesului de selecție.
- c) Nu, dacă reprezintă o informație sensibilă, personală.

25

25

Adresarea unor întrebări în cadrul interviului despre dizabilitățile candidatului

- Germania, Curtea Federală pentru Litigii pe Dreptul Muncii, 26 iunie 2014, 8 AZR 547/13

Angajatul și-a prezentat dizabilitatea numai atunci când s-a discutat despre performanța profesională nesatisfăcătoare.

- Spania, Curtea Constituțională, 15 martie 2021, nr. 51/2021

26

26

CUNOȘTIȚE CONSTRUCTIVE

Comitetul Comitetul CDPD – Comentariul general nr. 6
(2018)



- ❑ Adaptarea rezonabilă este adesea, dar nu în mod necesar, solicitată de persoana care solicită accesul.
- ❑ Pentru adaptarea rezonabilă persoana responsabilă trebuie să demareze un dialog cu persoana care are o dizabilitate.
- ❑ Adaptarea rezonabilă se mai aplică și în situații în care o **posibilă persoană responsabilă ar fi trebuit să-și dea seama că persoana în cauză are o dizabilitate** care ar putea necesita diverse adaptări/amenajări cu ajutorul cărora să poată depăși obstacolele care o împiedică să-și exercite drepturile (**cunoaștere constructivă**).

Implementarea acestor adaptări poate îmbrăca o serie întreagă de forme, în funcție de fapte și de contextual fiecărei situații.

*Procesul de căutare a unei adaptări rezonabile ar trebui să fie unul caracterizat de **cooperare și interactivitate** și ar trebui să urmărească obținerea celui mai bun echilibru posibil între nevoile angajatului și cele ale angajatorului (Comitetul CDPD, V.F.C. v. Spania, pct. 8.7).*

27

27

PROVOCĂRI DE ORDIN PRACTIC Jurisprudență națională interesantă - speța 2



Angajatorului îi era cunoscută dizabilitatea, însă nu a realizat o adaptare rezonabilă

- ❑ Belgia, Tribunalul pentru cauze pe dreptul muncii din Bruxelles, 20 feb. 2018, 2016/AB/959

Deși angajatorul a amenajat o adaptare rezonabilă, aceasta nu a fost suficient de eficientă.

- ❑ Norvegia, Egalitatea și Tribunalul pentru cauze privind combaterea discriminării din Norvegia, 9 septembrie 2013, Dosarul 11/2013, Compania A vs. Compania B

Angajatorul a refuzat să amenajeze o adaptare rezonabilă motivând o sarcină nejustificată.

- ❑ Suedia, Tribunalul pentru cauze pe dreptul muncii, Södertörn University, Dosarul A 146/16, Hotărârea 51/17
- ❑ Slovacia, Tribunalul din Bratislava, 27 aug. 2019, 8 CO/232/2018

Equinet – Reteaua Europeană a organizațiilor care militează pentru egalitatea în drepturi. Anexa - compendium de jurisprudență privitoare la adaptarea rezonabilă pentru persoane cu dizabilități [online] Bruxelles: Secretariatul Equinet, 2021.
<https://equineteurope.org/publications/reasonable-accommodation-for-persons-with-disabilities/>

28

28

CONCLUZII DE FINAL



- CDPD conține un **model al dizabilității bazat pe drepturile socio-umane**.
- Legislația UE protejează persoanele cu dizabilități împotriva **discriminării** doar în **domeniul ocupării forței de muncă**.
- CJUE** a dezvoltat o jurisprudență cu privire la **definiția dizabilității** și la alte aspecte conexe (determinarea comparatorului, adaptări rezonabile, condiții discriminatorii pentru încetarea contractului de muncă).
- Obligația de a implementa măsuri de **adaptare rezonabilă** față de angajații cu dizabilități constituie un **instrument esențial pentru integrarea acestora** în viața profesională (și pentru retenția personalului și menținerea locurilor de muncă existente).
- Refuzul** amenajării unei adaptări rezonabile constituie o **formă de discriminare**.
- Amenajarea rezonabilă poate îmbrăca **diferite forme**. Dreptul Uniunii conține o listă neexhaustivă de măsuri posibile.
- Adoptarea măsurii ar trebui să fie rezultatul unui **dialog** între angajat și angajator.

29

SURSE 1



Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD).

- Textul integral al Convenției
- Principii directe ale Convenției
- Versiuni în diverse limbi, limbajul mimico-gestual, versiuni ușor de citit.
- Ghid de formare profesională CDPD

Comitetul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD)

- Observații de final
- Comentarii generale
- Jurisprudență recentă

30

Persoanele cu dizabilități și Convenția europeană a drepturilor omului

- ❑ [Fișă \(ultima actualizare - iulie 2022\)](#)

Comitetul European pentru Drepturi Sociale

- ❑ [Compendiu de jurisprudență al Comitetului European al Drepturilor Sociale \(versiunea 2018\)](#)
- ❑ [Acțiuni în pretenție colective](#)

- ❑ BELL, Mark, WADDINGTON, Lisa. **Directiva privind egalitatea de tratament și sprijinirea persoanelor cu dizabilități psihosociale la locul de muncă.** [online] Luxembourg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2016. ISBN 978-92-79-62626-5. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3966-the-employment-equality-directive-and-supporting-people-with-psychosocial-disabilities-in-the-workplace-a-legal-analysis-of-the-situation-in-the-eu-member-states>.
- ❑ FERRI, Delia, LAWSON, Anna. **Adaptare rezonabilă pentru persoane cu dizabilități la locul de muncă.** [online] Luxembourg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2016. ISBN ISBN 978-92-79-55335-6. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3724-reasonable-accommodation-for-disabled-people-in-employment>.
- ❑ LIU, Kimberly, O' CINNEIDE, Colm. **Evoluția permanentă a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la aplicarea Directivelor 2000/43/CE and 2000/78/CE.** [online] Luxembourg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2019. ISBN 978-92-76-08832-5. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5009-the-ongoing-evolution-of-the-case-law-of-the-court-of-justice-of-the-european-union-on-directives-2000-43-ec-and-2000-78-ec-pdf-766-kb>.
- ❑ WADDINGTON, Lisa, BRODERICK, Andrea. **Combaterea discriminării pe motiv de dizabilitate și obținerea egalității.** [online] Luxembourg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2018. ISBN ISBN 978-92-79-92775-1. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4760-combatting-disability-discrimination-and-realising-equality-a-comparison-of-the-unCDPD-and-eu-equality-and-non-discrimination-law-pdf-690-kb>.

VĂ MULȚUMESC PENTRU ATENȚIE!



ombudsman
Public Defender of Rights



Instituția Apărătorului Public al Drepturilor, Brno, Údolní 39, 602 00, Republica Cehă,
<https://www.ochrance.cz/en/>

