



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 820 din 18.11.2020

Dosar nr: 337/ 2020

Petiția nr: 2821/ 14.05.2020

Petent:

Reclamați: Compania Națională Poșta Română SA

Obiect: petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare la care a fost supusă, deoarece nu i-a fost prelungit contractul individual de munca pentru continuarea activității, după încetarea de drept a contractului de muncă și pana până la îndeplinirea condițiilor de pensionare.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1. cu domiciliul în

Numele și sediul părții reclamate/martorilor

2. Compania Poșta Română SA cu sediul în oraș Cugir, Str. Ion Luca Caragiale nr. 1, Jud. Alba

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Prin adresa nr. 2821 din data de 14.05.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că se consideră discriminată deoarece nu a primit răspuns la solicitarea de prelungire a contractului individual de muncă, cu încă 3 luni, după încetarea de drept a contractului, înainte de a depune dosarul pentru pensie și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare.

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000R privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 2821/22.06.2020 a fost citată petenta, aceasta fiind înștiințată că, potrivit prevederilor art. 11 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, trebuie să își precizeze petiția prin indicarea exactă a capetelor de cerere, precum și

precizarea drepturilor încălcate și criteriul care a stat la baza tratamentului diferențiat, cu raportare la domeniul de aplicare al prevederilor OG nr. 137/2000.

6. Partea reclamată a fost citată prin adresa nr. 3745/22.06.2020.

7. Totodată, părțile au fost înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 03-04 la dosar).

8. Petenta a comunicat o precizare la petiție prin adresa nr. 4104/09.07.2020 și și-a exprimat acordul cu privire la soluționarea în lipsă a petiției.

9. Partea reclamată a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 4223/14.07.2020 (filele 05-12 la dosar).

10. Prin adresa nr. 4700/03.08.2020 au fost comunicate petentei înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctul de vedere depus de partea reclamată (fila 23 la dosar).

11. Prin adresa nr. 4700/03.08.2020 a fost comunicată părții reclamate completarea la petiție transmisă la dosar (fila 24 la dosar).

12. Partea reclamată a depus la dosar concluzii scrise, document înregistrat cu nr. 5448/07.09.2020 (filele 27-32 la dosar).

13. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

14. Prin adresa înregistrată cu nr. 2821 din data de 14.05.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că nu a primit răspuns de la angajator în ceea ce privește prelungirea contractului de muncă pentru o perioadă de 3 luni până la îndeplinirea condițiilor de a ieși la pensie.

15. În fapt, petenta arată următoarele:

15.1 Începând cu anul 2013 s-au făcut restructurări de personal iar în sectorul unde lucrează petenta au rămas doar 11 oficianți din 16 oficianți cât erau înainte;

15.2 După efectuarea restructurării, personalul existent a preluat și atribuțiile celorlați oficianți care au ieșit din activitate.

15.3. Din discuțiile avute pe această temă cu președintele sindicatului și directorul OJP Mehedinți, petenta a primit un răspuns negativ, replica fiind că poate ieși la pensie dacă nu mai poate munci în continuare.

15.4. Petenta arată că în același timp a fost angajat personal nou care primește un salariu mai mare decât oficianții existenți.

15.5. Totodată, petenta arată că în luna iunie 2020 îndeplinește condițiile de pensionare și, pe fondul unor probleme medicale, la data de 31.03.2020, a solicitat prelungirea contractului de muncă pentru o perioadă de încă 3 luni, în instituție fiind mulți angajați care primesc în același timp și pensie și salariu.

16. Petenta menționează că nu a primit un răspuns la solicitarea de prelungire a contractului de muncă, fie el pozitiv sau negativ și se consideră discriminată.

17. Prin adresa nr. 4104/09.07.2020, petenta a depus o completare la petiție în care precizează următoarele:

17.1. Așa cum a menționat și în cererea introductivă, petenta consideră că a fost discriminată deoarece a lucrat 25 de ani la Compania Națională Poșta Română SA, unde, în acest timp s-a îmbolnăvit și, din cauza problemelor de sănătate, a trebuit să sufere o intervenție chirurgicală care a costat 10.000 lei, sumă pe care a trebuit să o ia cu împrumut.

17.2 Din acest motiv, petenta a solicitat directorului CNPR, prin două cereri trimise oficial, să i se mai prelungească contractul de munca cu încă trei luni după data depunerii dosarului de pensionare, decizia de pensionare nefiind încă emisă și primită de petentă, solicitare la care petenta nu a primit niciun răspuns oficial din partea conducerii.

17.3 Petenta precizează că sunt alte persoane aflate la pensie care lucrează în continuare în companie pe anumite posturi, având ca exemplu în acest sens, oficiile din orașul Drobeta Turnu Severin unde sunt încadrați în continuare, pe următoarele posturi: inspector, informatician, tehnician auto, și încă un număr de 11 posturi din cadrul companiei.

17.4 Petenta consideră că, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare și actuala lege a pensiilor, aceasta avea dreptul să lucreze până la vârsta de 65 de ani. Așadar, având în vedere dispozițiile OG nr. 37/2000, în opinia petentei se poate observa că acesteia i s-a aplicat un tratament diferențiat față de alte persoane, tratament nejustificat având în vedere vechimea în muncă a acesteia în compania la care lucrează.

18. În concluzie, petenta consideră că a fost vătămată și discriminată prin măsurile aplicate și lipsa de comunicare a companiei, motiv pentru care consideră că ar fi îndreptățită și să primească o despăgubire pentru acele 3 luni solicitate și neaprobat.

19. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către petentă, documente ce conțin: fotocopii de pe confirmările de corespondență expediate și după biletul de externare din spital (filele 15-22 la dosar).

20. Prin adresa nr. 4104/09.07.2020, petenta a depus concluzii scrise prin care reiterează cele menționate anterior în petiție, arătând următoarele:

20.1 A fost angajată la Compania Națională Poșta Română SA, prin OPD Drobeta Turnu Severin până la data de 11.06.2020, când a împlinit vârsta de pensionare.

20.2. În data de 31.03.2020 a solicitat în scris prelungirea contractului individual de muncă cu încă 3 luni, fapt ce nu a fost aprobat și la care nu a primit niciun răspuns, fie pozitiv sau negativ.

20.3. Petenta se consideră discriminată deoarece în același timp, în cadrul companiei lucrează un număr de 3 persoane care cumulează pensia cu salariul, având vârste cuprinse între 65-70 ani. Aceste persoane lucrează pe funcțiile de: informatician, tehnician, inspector.

20.4. Petenta consideră că documentele depuse la dosar de către partea reclamată sunt înmânate pentru a crea confuzie, memoriul depus fiind o eroare față de solicitarea ei și răspunsul primit la solicitare.

25. În continuarea expunerii sale petenta arată că se consideră discriminată deoarece legea îi permitea să mai lucreze o perioadă de timp însă ea a ieșit la pensie pentru limită de vârstă în timp ce alte persoane sunt încadrate în cadrul OJP Mehedinți, cumulând pensia cu salariul.

26. În concluzie, petenta consideră că a fost discriminată prin această faptă venită din partea angajatorului, și solicită să i se acorde despăgubiri, respectiv salariile ce i se cuveneau pentru cele 3 luni pe care le-a solicitat în ceea ce privește prelungirea contractului individual de muncă.

27. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către petentă, documente ce conțin: sesizarea adresată angajatorului privind cererea depusă (fila 26 la dosar).

Sușținerile părților reclamate

Sușținerile părții reclamate Compania Națională Poșta Română SA – prin reprezentant legal Director General Horia Grigorescu

28. Prin adresa înregistrată cu nr. 4223/14.07.2020 (filele 05-07 la dosar) partea reclamată a depus un punct de vedere prin care, asupra sesizării petentului, arată următoarele:

29. Cu privire la petiția depusă de petentă:

29.1 Memoriul prin care petenta a sesizat CNCD reprezintă o prezentare deformată a realității și o percepție personală a acesteia în raport cu prevederile art. 56, lit. c) din Codul Muncii, întrucât contractul încetează de drept la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

29.2 Partea reclamată apreciază demersul petentei ca fiind unul lipsit de temei juridic, și, implicit, un demers care nu poate fi admis de către CNCD în considerarea argumentelor ce urmează a fi expuse mai jos.

29.3. Partea reclamată apreciază afirmațiile petentei enunțate în cuprinsul cererii ca fiind fără susținere de fapt ori de drept, și nu sunt în măsură să facă dovada elementelor obligatorii ale admiterii petiției, cu consecința reținerii în sarcina părții reclamate a unui tratament discriminatoriu al salariatei.

30. Cu privire la aspectele sesizate în cadrul petiției, se arată următoarele:

30.1 Din punct de vedere legal, contextul în care petenta se regăsește de drept este reprezentat de următorii parametri:

-Petenta deține calitatea de pensionar, conform Legii nr.263/2010.

-Conform art. 56, lit. i) din Codul Muncii, contractul încetează *de drept* la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

- Ocuparea posturilor vacante în cadrul CNPR, ca regulă generală statuată în Anexa nr. 2 a CCM 2018-2020, se face *prin concurs*.

30.2. Deși petenta precizează în cuprinsul cererii că în luna iunie îndeplinește condițiile de a ieși la pensie și a solicitat pe data de 31.03.2020 prelungirea contractului de muncă, neprimind niciun răspuns, în realitate aspectele semnalate sunt următoarele:

- Modificarea structurii interne este atributul exclusiv al angajatorului, compania având dreptul să își organizeze activitatea astfel încât să se asigure o funcționare eficientă a resurselor. În considerarea regulii generale privind modalitatea de ocupare a posturilor în cadrul CNPR, aceasta își reiterează poziția în ceea ce privește neaprobarea cererii petentei. Partea reclamată nu a identificat un temei legal care să impună obligativitatea aprobării de

către directorul general a continuării activității petentei după încetarea de drept a contractului individual de muncă și de asemenea, nu a identificat un temei legal nici în sensul obligativității motivării neaprobării ocupării postului, în mod excepțional, pe bază de cerere către directorul general.

- Având în vedere prevederile *Anexei 1 la Decretul nr. 240 din 14 aprilie 2020 privind prelungirea stării de urgență pe teritoriul României Art. 93 care arată că „Pe durata stării de urgență, termenele legale stabilite pentru soluționarea solicitărilor formulate în exercitarea liberului acces la informații de interes public, precum și a petițiilor se dublează”, prin adresa nr. 101.9/1446/07.07.2020, CNPR a răspuns solicitării petentei privind prelungirea activității în funcția de oficiar urban în cadrul OPD Drobeta Turnu Severin/OJP Mehedinți, după data îndeplinirii condițiilor de pensionare la limită de vârstă.*

31. Cu privire la precizările din petiție se arată că:

31.1. Unele precizări din petiție au caracter general și subiectiv interpretativ, fiind total lipsite prin natura lor de posibilitate probatorie, motiv pentru care nici contraproba nu este posibilă. Astfel, fără identificarea clară și inechivocă a acestor așa-zise fapte și atitudini, nu poate fi făcută dovada inexistenței acestora, întrucât nu poate fi susținută existența /inexistența unui element, dacă elementul nu este identificat.

31.2. Pornind de la aceasta premisă, se solicită a se avea în vedere că temeiul legal invocat de petentă, respectiv OG nr. 137/2000 reglementează la art.2 discriminarea ca fiind *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.*

Totodată, sunt discriminatorii, 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 aceluia scop sunt adecvate și necesare”.

31.3 Prin urmare, în opinia părții reclamate, pentru a putea fi incident conceptul de discriminare, elementele tratate discriminator trebuie să fie la parametri de egalitate, or în situația în care modificarea structurii interne este atributul exclusiv al angajatorului, acesta având dreptul organizării activității, astfel încât să se asigure o funcționare eficientă a resurselor.

32. În concluzie, partea reclamată apreciază că aspectele invocate de petentă nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte discriminatorii, ori ale unui tratament injust, nefiind vorba despre acțiuni/inacțiuni care să poată favoriza sau defavoriza anumite persoane, considerente în baza cărora partea reclamată solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

33. În dovedirea celor expuse, partea reclamată depune la dosar următoarele înscrisuri: sesizarea petentei înregistrată la CNPR cu nr. 1923/13.05.2020, răspunsul comunicat de către CNPR cu nr.1081/1446/07.07.2020 din care rezultă că cererea petentei prin care solicită prelungirea activității după data îndeplinirii condițiilor de pensionare la limită de vârstă, nu a fost aprobată.

34. Prin adresa înregistrată cu nr. 5448/07.09.2020, partea reclamată a depus concluzii scrise prin care reiterează cele menționate anterior, arătând următoarele:

- Conform art. 56, lit. i) din Codul Muncii, contractul încetează de drept la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare iar petenta deține calitatea de pensionar, conform Legii nr.263/2010.

- Ocuparea posturilor vacante în cadrul CNPR, ca regulă generală statuată în Anexa nr. 2 a CCM 2018-2020, se face prin concurs.

- Modificarea structurii interne este atributul exclusiv al angajatorului, compania având dreptul să își organizeze activitatea astfel încât să se asigure o funcționare eficientă a resurselor.

- C.N.P.R. nu a identificat temei legal care să impună obligativitatea aprobării de către directorul general a continuării activității petentei după încetarea de drept a contractului individual de munca și nici în sensul obligativității motivării neaprobarii ocupării postului, în mod excepțional, pe bază de cerere către directorul general.

- Prin adresa nr. 101.9/1446/07.07.2020, partea reclamată a răspuns solicitării petentei privind prelungirea activității în funcția oficiar urban în cadrul OPD Drobeta Turnu Severin/OJP Mehedinți, după data îndeplinirii condițiilor de pensionare la limita de vârstă, în acest sens fiind depusă Lista de distribuire a obiectelor de corespondență pentru luni, 13 iulie 2020, prin care se *atestă faptul că petenta a primit personal adresa nr. 101.9/1446/07.07.2020.*

35. În concluzie, partea reclamată apreciază ca aspectele invocate de petenta nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte discriminatorii, ori ale unui tratament injust, nefiind vorba despre acțiuni/inacțiuni care să poată favoriza sau defavoriza anumite persoane.

36. În dovedirea celor expuse, partea reclamată depune la dosar următoarele înscrisuri: lista de distribuire a corespondenței prin care se face dovada răspunsului comunicat către petentă, corespondență internă în cadrul CNPR cu privire la solicitarea petentei, răspunsul comunicat unei alte angajate din care rezultă că cererea acesteia prin care solicita prelungirea activității după data îndeplinirii condițiilor de pensionare la limită de vârstă, nu a fost aprobată (filele 30-32 la dosar).

V. Motivele de fapt și de drept

37. **În fapt**, Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație reclamată de petentă la care aceasta a fost supusă, deoarece nu i-a fost prelungit contractul individual de munca pentru continuarea activității, după încetarea de drept a contractului de muncă și până până la îndeplinirea condițiilor de pensionare, considerându-se discriminată la locul de muncă.

38. Colegiul director al CNCD reține că nu există o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă prin petiția formulată și faptul că cererea acesteia, prin care solicita prelungirea activității după data îndeplinirii condițiilor de pensionare la limită de vârstă, nu a fost aprobată.

39. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

40. Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, 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”.

41. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este generat de apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus pe baza 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.

42. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

43. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. 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 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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.

44. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este generat de apartenenței la la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai pe baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

45. Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele: îndeplinind condițiile de pensionare pentru luna iunie 2020, petenta a depus, la data de 31.03.2020, o cerere către conducere, prin care solicita prelungirea activității în funcția de oficiar urban în cadrul OPD Drobeta Turnu Severin/OJP Mehedinți, după data îndeplinirii condițiilor de pensionare la limita de vârstă și a depunerii dosarului de pensionare. Având în vedere faptul că petenta nu a primit niciun răspuns oficial din partea conducerii, decizia de pensionare nefiind încă emisă și primită de petentă, aceasta a revenit cu cerere

înregistrată la data de 13.05.2020 (nr. 1923/13.05.2020) iar răspunsul comunicat de către partea reclamată în data de 07.07.2020 a fost de neaprobare a solicitării.

Nu este identificat un temei legal care să impună obligativitatea aprobării de către partea reclamată a continuării activității petentei după încetarea de drept a contractului individual de muncă și nu se identifică obligativitatea motivării de către conducere, a neaprobării ocupării postului, în mod excepțional.

Petenta deținea calitatea de pensionar conform Legii nr.263/2010, contractul încetând de drept la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, conform prevederilor art. 56 din Codul Muncii.

Modificarea structurii interne a companiei este atributul exclusiv al angajatorului, aceasta având dreptul să își organizeze activitatea astfel încât să se asigure o funcționare eficientă a resurselor, ocuparea posturilor vacante din cadrul companiei făcându-se prin concurs. Se constată, de altfel, din probele existente la dosar, că petenta nu a fost singurul angajat aflat în această situație, din cererile existente pentru prelungirea contractelor individuale de muncă, doar una primind aviz favorabil din partea angajatorului motivat de faptul că, în perioada respectivă, concursurile pentru ocuparea postului din acea secțiune au fost blocate și a fost necesară prelungirea activității în vederea desfășurării în bune condiții a activității în timp ce, pentru anunțul de recrutare pentru funcția pe care o ocupase petenta, au fost solicitări pentru participarea la concurs.

46. Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între faptă și criteriu, conform art. 2 alin.(1) din OG nr. 137/2000 (nu există acțiuni împotriva petentei, partea reclamată a acționat conform prevederilor legale pentru organizarea activității și o funcționare eficientă).

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG 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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 11.11.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, CRISTIAN JURA – membru, HORIA GRAMA– membru, MARIA MOȚA– membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, POPA CLAUDIA SORINA – membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din data de 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Motivat/redactat: AND/FL

Data: 28.12.2020

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.