



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 8 din 20.01.2021

Dosar nr.: 246/2020

Petiția nr.: 2098/07.04.2020

Potent:

Reclamați: Compania Națională Poșta Română S.A.

Obiect: posibile fapte de discriminare în domeniul accesului la angajare și exercitare a profesiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților **1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Compania Națională Poșta Română S.A. – Bd. Dacia nr. 140, București

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Posibile fapte de discriminare, hărțuire la repunerea pe funcție în urma anulării Sentinței prin care petentului i s-a încheiat raportul de muncă pe motive disciplinare.

III. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 2098/04.05.2020 și nr. 2544/04.05.2020, din cauza contextului epidemiologic și a stării de urgență instituită a solicitat acordul soluționării în lipsă, fără audierea părților, și depunerea unui punct de vedere în temeiul principiului inversării sarcinii probei.

4. Prin intermediul aceluiași adrese, petentului i s-a solicitat indicarea unui criteriu de discriminare, așa cum este prevăzut de art. 2 alin 1 și art. 2 alin 5 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în relație cu care consideră că s-au săvârșit faptele sesizate.

4. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerea părților Susținerea petentului

5. Petentul, având funcția de factor poștal, s-a adresat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, susținând că este discriminat, întrucât din luna decembrie a anului 2017 au apărut tensiuni din partea reclamatului, dirigințe al Oficiului în care acesta își desfășoară activitatea, hărțuiri și umilințe în fața colectivului.

6. Petentul consideră că acest comportament al reclamatului a fost generat ca urmare a solicitării unor lămuriri venite din partea sa. În același an, 2017, petentul a fost invitat în biroul acestuia, pentru a fi înștiințat de demararea cercetării disciplinare, fără a i se oferi alte detalii ori ca reclamatul să-și exprime motivele pentru aceasta acțiune.

7. În anul 2018, la termenul de convocare stabilit, petentul s-a prezentat la sediul OPJ Brăila, unde a răspuns interogatoriului comisiei de cercetare, din care a făcut parte inclusiv reclamatul, deși acesta a fost persoana care a înaintat propunerea de cercetare disciplinară, precum și raportul final al acesteia, aspect pe care petentul l-a considerat nefiresc. Astfel, în final, s-a dispus, sancționarea disciplinară de diminuare cu 5% a salariului pe o perioadă de trei luni.

După aceasta au urmat alte cercetări instrumentate tot de reclamat. Ulterior, în anul 2018, petentul a fost concediat disciplinar.

8. Petentul a contestat deciziile de sancționare și decizia de concediere. Instanțele de judecată au pronunțat hotărâri favorabile petentului, fiind repus pe poziția deținută anterior concedierii.

9. De la momentul concedierii, până la data de 02.07.2019, când acesta a fost reintegrat pe funcția și postul deținut la momentul desfacerii contractului de muncă, în urma pronunțării instanțelor de judecată, petentul nu a înregistrat niciun venit.

10. Petentul susține faptul că, după ce a fost reintegrat pe funcția deținută anterior, reclamatul a continuat abuzurile practice față de el, materializându-se în reținerea petentului în mod nejustificat la sediul oficiului poștal, în data de 28.11.2019, îngrădindu-i, astfel, dreptul de a-și respecta atribuțiile, să-și deservească serviciul de distribuție.

11. De asemenea, în cadrul ședințelor organizate de reclamat, acesta și-a făcut un obicei în a – l umili, fiind nominalizat ca fiind un anti exemplu, arătat cu degetul în fața colegilor săi.

12. Petentul cere sprijin, susținând faptul că, fără implicarea autorităților în cazul său, scenariul din anul 2018 se va repeta, considerând că există obiectivul de a fi concediat. În data 29.11.2019, petentului, în urma vizitei la medicul de familie pentru un consult, i s-a eliberat o adeverință medicală, menită motivării absenței înregistrate la locul de muncă însă, la întoarcere, aceasta nu i s-a luat în considerare.

13. Urmare a reintegrării în funcția deținută anterior, petentul și-a desfășurat efectiv activitatea de factor poștal în sector de activitate nr.19 (devenit nr.25 urmare a renumerotării sectoarelor în luna martie 2020) din data de 12.07.2019 și până la data de 01.04.2020, exceptând câteva perioade de timp, când acesta a fost în concediu pentru incapacitate de muncă sau în concediul legal de odihnă. Astfel acesta a figurat în : 02.12.2019- concediu medical;

08.01.2020 - 12.02.2020, concediu de odihnă, restant 2018 și 2019; 24.02 - 28.02.2020, concediu medical ; 02.03.2020 - 16.03.2020, și 17.03.2020 - 31.03.2020, concediu medical. La data de 01.04.2020, data revenirii acestuia din concediul pentru incapacitate de muncă, acesta

a fost reținut de către reclamat, în sediul oficiului poștal, nepermițându-i-se să-mi desfășoare activitatea obișnuită, motivat de faptul că e necesar să-îi fie prelucrate normele referitoare la Securitate și Sănătate în Muncă - Prevenirea și Stingerea Incendiilor, precum și Ordonanțele militare emise pentru perioada de urgență determinate de virusul SARS-Cov-2.

14. Petentul mai menționează faptul că a solicitat clarificarea situației legate de o adresă transmisă Companiei Naționale Posta Română, prin care petentul a solicitat reintegrarea sa pe funcția deținută anterior desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, de modul în care este pontat la locul de muncă, întrucât nu a primit răspuns în termenul legal.

15. Petentul susține că reclamatul îl amenință că, în măsura în care acesta nu respectă ordinele sale verbale, va recurge la aceleași metode practice în anul 2018, pentru a-l concedia sau pentru a-l determina să plece de bunăvoie.

16. Petentul menționează că atunci când reclamatul dorește să-i comunice un anumit aspect, nu vine singur și începe să-l supună presiunilor prin vorbe jignitoare, necuviincioase, ridică tonul, are o atitudine arogantă.

17. Din 01.04.2020 până la momentul depunerii petiției, reclamatul nu-l lasă să se deplaseze pe sectorul de activitate pe care a fost reintegrat conform Hotărârii Civile nr.770/2019 și a ordinului emis de către compania angajatoare iar, în condica de prezență, face mențiunile că nu a desfășurat nicio activitate, cu toate ca petentul este prezent la serviciu.

Sușinerile reclamațiilor

C.N. POȘTA ROMÂNĂ S.A. prin SUCURSALA CONSTANȚA

18. În punctul de vedere înregistrat de reclamat, înregistrat sub nr. 3144/29.05.2020, acesta solicită respingerea petiției, susținând că nu este discriminare, obiectul sesizării intrând sub incidența prevederilor legislației muncii, având la bază raporturile de muncă dintre angajat și angajator.

19. Petentul a fost angajatul companiei în funcția de factor poștal în cadrul Oficiului Poștal de Distribuție Brăila. În perioada aprilie - decembrie 2017, petentul și-a exprimat în mod constant nemulțumiri atât scris, cât și verbal cu privire la activitatea desfășurată în calitate de angajat al companiei. Deși, urmare acestor nemulțumiri, au fost luate măsuri în vederea eliminării cauzelor ce au stat la baza nemulțumirilor salariatului, acesta a manifestat același comportament neadecvat și nejustificat la locul de muncă, fiind recalcitrant și amenințând că va face diverse reclamații împotriva companiei. Refuzul continuu al neîndeplinirii sarcinilor de serviciu a condus la tensiuni între șeful locului de munca - dirigintele Oficiului Postal, reclamatul și petentul. Aceste tensiuni s-au reflectat și asupra activității întregului colectiv al subunității poștale.

20. Deși, atât șeful locului de muncă al petentului, cât și conducerea Oficiului Județean de Postă și, ulterior, conducerea Sucursalei Constanța a Companiei reclamate au depus eforturi constante în vederea unei bune desfășurări a activității în cadrul subunității poștale, petentul a refuzat să-și îndeplinească unele atribuții de serviciu.

21. Având în vedere atitudinea petentului și refuzul acestuia de a-și îndeplini obligațiile asumate prin contractul individual de muncă, fișa postului, regulamentul intern și contractul colectiv de muncă, reclamata, în calitate de angajator, a procedat la sancționarea disciplinară a acestuia.

22. Cercetările disciplinare ale petentului s-au desfășurat conform legislației muncii, respectându-se prevederile Codului Muncii, respectiv Cap. II - Răspunderea disciplinara (art. 247 - art. 252) și ale Contractului Colectiv de Muncă. Începând cu data de 01.03.2019 au fost înființate Sucursale Regionale în cadrul companiei reclamate, printre care și Sucursala Constanta. În cadrul sucursalei au fost preluați salariații a 6 județe, printre care și județul Brăila. Conducerea Sucursalei a luat cunoștință de situația petentului și a încercat continuu rezolvarea nemulțumirilor acestuia. Sancțiunile aplicate petentului în toată această perioadă sunt:

a) reducerea salariului cu 5% pe o perioadă de 3 luni - Decizia nr. 12/05.02.2018 emisă de CN POȘTA ROMÂNĂ S.A. Aceasta decizie a fost contestată de petent și a făcut obiectul dosarului nr. 527/113/2018 al Tribunalului Brăila. Prin sentința civilă nr. 610/30.10.2018 Tribunalul Brăila a respins contestația. Petentul a formulat apel. Curtea de Apel Galați prin Decizia civilă nr. 210/04.04.2019 a respins apelul petentului.

b) avertisment - Decizia nr. 73/31.05.2018 emisă de CN POSTA ROMÂNĂ S.A. Aceasta decizie a fost contestată de petent și a făcut obiectul dosarului nr. 1288/113/2018 al Tribunalului Brăila. Prin sentința civilă nr. 703/06.12.2018 Tribunalul Brăila a respins contestația. Petentul a formulat apel. Curtea de Apel Galați prin Decizia civilă nr. 209/04.04.2019 a respins apelul petentului Radu Georgel.

c) reducerea salariului cu 5% pe o perioada de 3 luni - Decizia nr. 145/01.10.2018 emisă de CN POȘTA ROMÂNĂ S.A.. Această decizie a fost contestată de petent și a făcut obiectul dosarului nr. 2572/113/2018 al Tribunalului Brăila. Prin sentința civilă nr. 541/24.06.2019 Tribunalul Brăila a respins contestația. Petentul a formulat apel. Curtea de Apel Galați prin Decizia civilă nr. 752/21.09.2019 a respins apelul petentului .

d) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă - Decizia nr. 167/06.11.2018 emisă de CN Poșta Română S.A. Această decizie a fost contestată de petent și a făcut obiectul dosarului nr. 2571/113/2018 al Tribunalului Brăila. Prin sentința civilă nr. 210/04.04.2019 Tribunalul Brăila a admis în parte contestația formulată de petent și a anulat Decizia de sancționare nr. 167/06.11.2018. Reclamata a formulat apel împotriva acestei sentințe. Curtea de Apel Galați prin Decizia civilă nr. 770/26.11.2019 a respins apelul formulat reclamată.

23. În data de 11.03.2020 petentul a formulat o petiție către CN Poșta Română S.A., înregistrată sub nr. 101/1402 la Registratura Directorului General, având ca obiect comportamentul abuziv al șefului locului de muncă. Petiția a fost repartizată spre soluționare Compartimentului Corpului de control al Directorului General înregistrată sub nr. 101.3/585/16.03.2020.

24. Urmare controlului verificărilor efectuate de acest compartiment s-a formulat Nota de Prezentare nr. 101.3/585/19.05.2020, aprobată de Conducerea reclamatei. Concluziile verificărilor sunt prezentate detaliat în pagina 4 a notei de constatare menționată anterior și urmare acestora s-au trasat următoarele măsuri: „1. Conducerea OJP Brăila va întreprinde demersurile care se impun în vederea cercetării disciplinare a factorului poștal distribuitor urban pentru nerespectarea atribuțiilor prevăzute în fisa postului și a obligațiilor salariaților prevăzute în Regulamentul Intern și Contractul colectiv de muncă. 2. Compartimentul Corpul de Control al Directorului General va transmite răspunsul către petent.”

Oficiului Poștal Județean Brăila,

25. În punctul de vedere depus, înregistrat cu nr. 3175/02.07.2020, reclamatul răspunde punctual față de aspectele sesizate de petent astfel:

26. Referitor la presupusele tensiuni, hărțuiri și umilințe suferite de petent în fața colectivului, în conformitate cu atribuțiile reclamatului, înscrise în Fișa postului, unde este prevăzut ca obiectiv permanent, efectuarea analizelor necesare eficientizării activității poștale, începând cu anul 2017 și până la momentul depunerii punctului de vedere, acesta a procedat periodic la reorganizarea activității factorilor poștali. Măsurile organizatorice rezultate în urma acestor analize au fost permanent contestate de petent, care, de-a lungul timpului, a adresat conducerii companiei reclamate, față de măsurile dispuse, propriile opinii legate de condițiile de muncă și de organizare internă. Urmare acestor nemulțumiri, conducerea companiei a dispus Oficiului Județean de Poștă Brăila (for superior OPD Brăila) verificarea nemulțumirilor sesizate. Pentru verificarea nemulțumirilor sesizate, o comisie formată din salariați din cadrul OJP Brăila (din care reclamatul susține că nu a făcut parte) împreună cu petentul s-a deplasat pe teren și a verificat punctual (prin măsurare cantitativă și cronometrare distanța parcursă) toate activitățile desfășurate de petent în perimetrul de activitate reclamat. Comisia a stabilit că nemulțumirile sesizate nu se confirmă. Situația constatată pe teren și comportamentul petentului în timpul verificărilor a determinat comisia să propună cercetarea disciplinară a salariatului, formulându-se și o propunere de sancționare disciplinară.

27. Referitor la abuzurile practicate după reintegrarea petentului, reclamatul precizează că: la data de 28.11.2019, ora 09:00 (unde la ora sesizării erau prezenți aprox.80 salariați) petentul a sesizat telefonic Poliția Municipiului Brăila la numărul unic 112, reclamând că, a fost sechestrat în sediul oficiului poștal de către diriginte. În urma cercetării plângerii penale depuse de petent, Parchetul de pe lângă Judecătoria Brăila a emis Ordonanța de clasare nr.6867/P/2019, anexată în fotocopie.

28. Referitor la obiceiul de nominalizare a petentului ca anti exemplu, reclamatul precizează că a adus la cunoștința forurilor superioare faptul că, la majoritatea ședințelor de instruire organizate de reclamat în perioada 2017 până în prezent petentul, deși era prezent la instruire, refuza să semneze de aducere la cunoștință a deciziilor, ordinelor, dispozițiilor, proceselor tehnologice de lucru etc, transmise de compania angajatoare etc., toate documente de importanță majoră în desfășurarea activității poștale. Motivul acestui comportament de care petentul a și uzat ulterior era de a contesta/reclama, în instanță necunoașterea acelor dispoziții legale, și de a fi exonerat de o eventuală răspunderea legală în cazul sancționării pentru nerespectarea acestora.

29. Referitor la așa zisa absență nemotivată din data de 29.11.2019, când ar fi fost la medicul de familie pentru consult reclamatul precizează că: documentul prezentat de petent la OPD Brăila pe data de 02.12.2019 a fost trimis la Sucursala Constanța, unde colegii din cadrul serviciilor de resort (juridic și resurse-umane) au stabilit că acest document nu este conform prevederilor legale și nu poate justifica absența de la serviciu. În aceste condiții, nu dirigințele OPD Brăila a hotărât și dispus încadrarea absenței de la serviciu din data de 29.11.2019 în categoria absență nemotivată. Pe linia serviciilor neconforme prestate de petent, se înscriu și neconformitățile produse în perioada 25 octombrie - 28 noiembrie 2019. Cunoscând faptul că,

în conformitate cu prevederile legale în vigoare, abaterile de la normele de lucru ale companiei, nu pot rămâne necercetate și nesancționate disciplinar, ulterior datei de 29.11.2019 petentul, a prezentat mai multe concedii medicale și solicitări de concediu de odihnă, cu scopul a amâna sine die demersurile unității. Cu privire la concedierea salariatului, reclamatul precizează că, această competență nu-i revine dirigintelui.

30. Referitor la presupusa reținere din data de 01.04.2020, reclamatul precizează că, în conformitate cu legislația în vigoare, lunar, la revenirea din concediu medical, obligatoriu, unui salariat i se face instructajul periodic de protecția muncii, psi, situații de urgență. Cu atât mai mult instruirea era obligatorie în contextul situației de urgență decretată în luna martie 2020 și a prevederilor Ordonanțelor Militare care reglementau măsurile dispuse împotriva răspândirii coronavirusului SARS-COV-2.

31. Referitor la presupusa reținere din 02.04.2020 reclamatul precizează că: în conformitate cu atribuțiile din Fișa Postului de factor poștal semnată de petent, dispoziția privind activitatea repartizată acestuia i-a fost comunicată verbal cu martori. Comunicările în cauză au fost înaintate la OJP BRĂILA și Sucursala Constanța. Reclamatul subliniază faptul că salariații care ocupă postul de factor poștal își desfășoară activitatea conform atribuțiilor înscrise în fișele de post, a dispozițiilor primite în conformitate cu necesitățile imperative ale unității, în cadrul unui perimetru de distribuire repartizat de șeful locului de muncă. Pe linia nerespectării disciplinei muncii și a contestării fără motiv a dispozițiilor primite, în perioada 02.04.2020-08.04.2020 (5 zile consecutiv) petentul a refuzat executarea atribuțiilor specifice postului, a refuzat să plece pe teren în perimetrul repartizat. Acesta s-a prezentat la serviciu a semnat doar condica de prezență fără a presta vreo activitate. În acest sens, reclamatul anexează fotocopii ale referatelor prin care a comunicat această situație forurilor superioare, în perioada

09.04.2020-13.04.2020, petentul a prezentat certificat de concediu medical. Începând cu data 14.04.2020-24.04.2020 petentul a hotărât aprioric, să execute activitatea repartizată și refuzată inițial și s-a deplasat pe teren. În perioada 04.05.2020-19.05.2020, 12 zile consecutiv, petentul a recidivat în refuzul său de a executa activitățile specifice funcției de factor poștal, refuzând să plece pe teren, rămânând în incinta unității fără să execute niciun fel de activitate. Zilnic, de la reangajare și până la momentul depunerii punctului de vedere, timpul de lucru al reclamatului, colegilor de serviciu și al altor colegi cu funcții de conducere a fost serios afectat de multitudinea de situații negative pe care petentul le-a ocazionat. Și pentru acest aspect, reclamatul anexează fotocopii ale referatelor prin care acesta a adus la cunostință această situație forurilor superioare.

32. Față de acuzațiile legate de pontarea petentului, reclamatul susține că foaia colectivă de prezență întocmită de șeful locului de muncă este transmisă și verificată la OJP BRĂILA, la compartimentul resurse-umane Sucursala Constanța și la compartimentul Financiar.

33. Referitor la faptul că reclamatul comunică cu petentul în prezența martorilor, reclamatul explică aspectul, susținând că această soluție de comunicare a fost generată de acțiunile anterioare ale petentului care a depus la Poliția Municipiului Brăila plângerea penală împotriva sa, care a făcut obiectul Dosarului de cercetare penală nr.6559/P/2018, fiind acuzat de purtare abuzivă. În urma cercetării plângerii penale Parchetul de pe lângă Judecătoria Brăila a emis Ordonanța de clasare nr. 6559/P/2018.

34. Reclamatul precizează că din anul 2017 și până la momentul depunerii punctului de vedere, petentul a înaintat conducerii companiei reclamate un număr de 3 petiții prin care reclama activitatea sa. Cercetările efectuate de organele Corpului de Control al Directorului General al CNPR nu au confirmat cele sesizate de petent. Mai multe notificări și memorii au fost adresate și Sucursalei Constanța respectiv OJP Brăila. Toate sesizările au fost verificate și ulterior clasate, neconfirmându-se cele reclamate de petent. La cele 2 plângeri penale menționate mai sus, se mai adăugă și plângerea penală din data de care a făcut obiectul dosarului de cercetare penală nr.5329/P/2019 privind infracțiunea de abuz în serviciu și fals intelectual de care a fost acuzat. În urma cercetării plângerii penale, Parchetul de pe lângă Judecătoria Brăila a emis Ordonanța de clasare nr. 5329/P/2019. Totodată, au fost depuse sesizări/reclamații la ITM Brăila și Comitetul Județean pentru Situații de Urgență referitoare la încălcarea legislației în vigoare și la nerespectarea măsurilor de prevenire împotriva SARS - COV 2. Din informațiile pe care le deține reclamatul, aceste sesizări au fost contestate și clasate. În decursul timpului, reclamațiilor li s-au formulat sesizări la toate instituțiile statului cu scopul de a fi amendați, sancționați civil sau penal. Petentul a afirmat verbal, că nu se va opri cu reclamațiile până când nu se va răzbuna pe cei pe care îi consideră vinovați.

35. În încheiere, reclamatul susține că, din cauza comportamentul indisciplinat la locul de muncă și a atitudinii conflictuale pe care acest salariat o are în relațiile de serviciu cu colegii și superiorii, s-au creat numeroase conflicte, tensiuni și nemulțumiri ale colegilor exprimate atât verbal cât și în scris. Din cauza amenințărilor proferate de petent, referitoare la chemarea în instanță, la polițe, la deținerea unor înregistrări audio- video, împotriva tuturor celor care nu au fost de acord cu el, mulți dintre colegii de serviciu se simt timorați și evită pe cât posibil orice contact cu acesta. În plus, starea conflictuală promovată permanent de petent, la care se adaugă acțiunile depuse în instanță (unele în care petentul solicită despăgubiri materiale și morale) conduc reclamații să se considere prejudiciați moral, fiind supuși unor tracasări permanente.

V. Motivele de fapt și de drept

36. În fapt, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură aspectele sesizate de petent reprezintă discriminare.

37. În drept, conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare “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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”. 38. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

✓ Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile);

✓ Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

✓ Tratatul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

39. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat existența un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile raportat la un criteriu de discriminare.

40. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, constată că petentul consideră că este discriminat în urma repunerii pe poziția anterioară deținută, în urma rămânerii definitive a Sentinței instanței de judecată. Astfel, petentul reclamă o serie de acțiuni pe care le califică ca fiind discriminatorii, legate de nepontarea unei zile în care acesta ar fi fost în vizită medicală, reținerea acestuia la sediul oficiului poștal, că este supus unor măsuri speciale etc.

41. Totodată, așa cum s-a menționat mai sus, pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind una de natură discriminatorie este necesară existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2 al O.G. 137/2000.

42. Colegiul director constată că petentul nu a indicat un criteriu de discriminare, așa cum este prevăzut de O.G. 137/2000. Astfel, Colegiul director nu poate reține un criteriu de discriminare . 43. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea, astfel cum a fost formulată, și definiția discriminării, prevăzută în art. 2 din O.G. nr.

137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

44. Astfel, în lipsa indicării unui criteriu de discriminare real, dovedit, care să conducă la un raționament și o legătură de cauzalitate cu efecte discriminatorii față de petent, speța devine un litigiu de muncă, competente spre soluționare fiind instanțele de judecată.

45. Astfel, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive unei fapte de discriminare, în lipsa unui criteriu de discriminare.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare; lipsă criteriu;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: -

VII. 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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări online din data de 20.01.2021 au fost:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER István – Membru, JURA Cristian – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.

Data redactării: 21.01.2021

M.L./A.B.

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.