



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 378 din 21.04.2021

Dosar nr: 14/ 2020

Petiția nr: 159/ 13.01.2020

Petent:

Reclamat: SC Compania de Apă Oltenia SA

Obiect: petentul sesizează o posibilă faptă de discriminare la care a fost supus la locul de muncă acesta considerându-se discriminat deoarece sub pretextul unei reorganizări, postul său de director tehnic s-a transformat în post de director dezvoltare și fonduri europene iar petentul a fost mutat pe funcția de șef serviciu în cadrul serviciului lucrări, având un salariu diminuat, decizia fiind emisă de partea reclamată în perioada în care petentul era în concediu medical.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul reședința sau sediul petentului

1.

Numele domiciliul reședința sau sediul părților reclamate

2. SC Compania de Apă Oltenia SA cu sediul în Craiova, Str. Brestei nr. 133, Jud.

Dolj

3. cu adresa de citare a actelor de procedură la

II. Procedura de citare a părților

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. 159/13.02.2020 a fost citat petentul iar prin adresa nr. 1042/13.02.2020 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 17.03.2020.

6. Prin adresa nr. 1756/11.03.2020 părțile au fost înștiințate că ședința de audieri a fost suspendată în contextul măsurilor de siguranță luate împotriva epidemiei de coronavirus.



7. Partea reclamată R1 a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 1821/15.03.2020 (filele 112-117 la dosar).

8. Partea reclamată R2 a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 1843/16.03.2020 (filele 146-148 la dosar).

9. Prin adresa nr. 3070/26.05.2020 a fost citat petentul iar prin adresele nr. 3070/26.05.2020 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind 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 174-176 la dosar).

10. Partea reclamată R1 a transmis note scrise la dosar, document înregistrat cu nr. 3591/17.06.2020 și a comunicat acordul său cu privire la soluționarea în lipsă a petiției (filele 182-187 la dosar).

11. Partea reclamată R2 a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 3523/15.06.2020 (filele 177-179 la dosar).

12. Prin adresa nr. 4801/ 06.08.2020 au fost comunicate înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctele de vedere transmise de părțile reclamate au fost comunicate către petent (fila 111 la dosar).

13. Prin adresa nr. 663/ 28.01.2020 au fost recomunicate înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctele de vedere transmise de părțile reclamate au fost comunicate către petent (fila 189 la dosar).

14. Petentul nu a depus note/concluzii scrise la dosar în termenul acordat conform înștiințării din data de 28.01.2021.

15. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

16. Prin adresa înregistrată cu nr. 159 din data de 13.01.2020, petentul sesizează Consiliul cu privire la faptul că se consideră discriminat de partea reclamată, deoarece a fost mutat pe funcția de șef serviciu în cadrul serviciului lucrări, având un salariu diminuat, decizia fiind emisă în perioada în care petentul era în concediu medical.

17. În fapt, petentul, arată următoarele:

17.1 A ocupat în cadrul Companiei de Apă Oltenia SA de aproximativ 8 ani funcția de director tehnic, iar în luna decembrie 2017 a fost reconfirmat pe această funcție fiind încheiat în acest sens un act adițional la contractul individual de muncă pe durată nedeterminată, care prevedea și retribuția aferentă postului astfel ocupat.

17.2 În luna februarie 2018, sub pretextul unei reorganizări a companiei, direcția pe care petentul o avea în subordine a fost redenumită, astfel că, din punct de vedere formal, postul de director tehnic a fost transformat în post de director dezvoltare și fonduri europene.

17.3 Invocând dispariția postului deținut anterior urmare a reorganizării, directorul general a emis decizia nr. 291/26.02.2018, prin care a dispus ca petentul, având funcția de director tehnic să îndeplinească pe o perioadă de 6 luni funcția de șef serviciu în cadrul

serviciului lucrări, având un salariu mult diminuat față de cel anterior. Emiterea acestei decizii s-a făcut în perioada în care petentul se afla în concediu medical, stare de fapt adusă la cunoștința conducerii companiei, prin depunerea certificatului.

17.4 Decizia a fost desființată de Tribunalul Dolj prin sentința civilă nr.377/21.02.2019, statuând că această decizie a constituit o modificare unilaterală a contractului de muncă în perioada în care petentul se afla în concediu medical, nelegalitatea actului emis de către directorul general al companiei fiind confirmată de hotărârea judecătorească menționată.

18. Totodată, petentul arată că în exercitarea atribuțiilor sale, fără o rațiune obiectivă sau rezonabilă, partea reclamată i-a creat acestuia o situație de inferioritate față de toți angajații companiei, pe rațiuni de sex și orientare politică. Astfel, petentul arată că:

- dintre toți angajații care au dreptul la telefon de serviciu în cadrul companiei, el nu deține telefon de serviciu și nu beneficiază de facilitățile pe care compania le recunoaște celorlalți angajați în virtutea contractului colectiv de muncă și a regulamentului

- la renegocierea contractelor de telefonie ale companiei el a fost singurul salariat pe care directorul general l-a înlăturat de pe lista celor care beneficiază de telefon de serviciu iar numărul de telefon ce îi fusese alocat și pe care l-a folosit de când este angajatul companiei, a fost anulat la cererea expresă a directorului general.

- telefonul de serviciu pe care petentul l-a avut în calitate de director tehnic, și de care avea nevoie și în calitate de șef serviciu i-a fost întrerupt fără nici un fel de justificare, deși tuturor angajaților care au solicitat păstrarea numărului de telefon și preluarea abonamentului de telefonie li s-a permis acest lucru.

- de la instalarea noului director general, petentului i s-au generat multiple obstacole în derularea activității, conduita abuzivă a directorului general mergând până la evacuarea acestuia din spațiul alocat pentru biroul său în vederea derulării activității, și instalarea în acel spațiu a directorului general nou desemnat, deși petentul avea încă funcția de director tehnic la nivelul companiei.

- întrucât petentul se afla în concediu medical ușile biroului au fost sparte, toate documentele rezultate din derularea activității, precum și obiectele personale ale acestuia fiind depozitate în saci, scoase pe hol iar în biroul acestuia s-a instalat directorul general actual, cu motivarea că *acest birou este mai mare și mai frumos*.

- deși avea dreptul la concediu de odihnă neefectuat pentru anii 2016 și 2017 petentului i s-a refuzat acordarea acestuia cu motivarea că este absolut necesară prezența la serviciu, deși tuturor celorlalți salariați aflați în aceeași situație le au fost aprobate cererile de concediu, întreaga corespondență purtată după emiterea deciziilor contestate confirmând conduita abuzivă și arbitrară a conducerii companiei atunci când sunt invocate drepturi ale salariaților.

- la selecția și numirea în calitate de director al direcției de dezvoltare și fonduri europene a persoanei care a ocupat această funcție, nu s-a asigurat în nici un fel transparența, petentul fiind informat doar că postul i s-a desființat să că va fi numit pe un alt post de șef serviciu, partea reclamată fiind obligată să informeze petentul cu privire la posturile vacante nou create după reorganizare și oferindu-i posibilitatea de a opta pentru un alt post dintre cele create în urma reorganizării.

- în structura conducerii companiei s-a menținut postul de director pentru fosta direcție tehnică, ce a fost redenumită, pe acest post făcându-se numirea unui alt angajat,

care, anterior reorganizării a ocupat o funcție inferioară celei deținute de petent, fiind chiar subordonat petentului

- nu s-au făcut niciun fel de evaluări și nici nu s-a oferit posibilitatea reală pentru petent să concureze pentru postul vacant, ci, fără niciun fel de rațiune obiectivă sau rezonabilă, acesta a fost retrogradat cu două trepte, fiind avasat fără niciun fel de motive un alt salariat care, până în acel moment a fost în subordonarea petentului.

19. În concluzie, petentul consideră că, în cauză, diferențierea de tratament a fost și este vădită, efectele sale fiind resimțite și în prezent de către petent astfel: este singurul angajat al companiei care folosește telefonul personal inclusiv pentru problemele de serviciu; căruia nu i s-a acordat concediu de odihnă în momentul în care a fost solicitat, deși, altor salariați, în aceeași perioadă li s-au admis cereri pentru concediu de odihnă neefectuat; s-a dispus înlăturarea din funcție pe rațiuni de prietenie și afinitate existente în persoana numită în postul redenumit și directorul general al companiei.

20. Petentul consideră că prin fapta ce face obiectul acestei petiții a fost discriminat, faptele descrise încadrându-se în prevederile art. 10 din OG 137/2000 și totodată, solicită efectuarea cercetărilor corespunzătoare pentru exercitarea fără transparență și imparțialitate a funcției pe care a deținut-o directorul general.

21. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către petent, documente ce conțin: fotocopie certificate privind concediul medical; cereri către angajator, corespondența cu angajatorul, decizii, memorii privind evacuarea din birou, acte adiționale la contractul individual de muncă, sentința nr. 377/2019 pronunțată de Tribunalul Dolj prin care s-a desființat decizia nr. 291/2018 ca fiind nelegală întrucât a operat o modificare a raportului în muncă în timp ce acesta se afla în concediu medical; rapoarte de evaluare prin care s-au acordat calificative, organigrame, fișele posturilor,

Sușținerile părților reclamate

Sușținerile părții reclamate SC Compania de Apa Oltenia SA prin reprezentant legal

22. Prin adresa înregistrată cu nr. 1821/16.03.2020 (filele 112-117 la dosar) partea reclamată depune un punct de vedere asupra sesizării petentului prin care se arată următoarele:

22.1 Cu privire la excepții:

Se invocă excepția tardivității întrucât potrivit prevederilor art. 20 alin. (1) din OG nr. 137/2000, persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei, iar de la data emiterii deciziilor invocate și a corespondenței cu angajatorul pe subiectele prezentate de petent, a trecut mai mult de un an. Respectiv, decizia a fost emisă de directorul general la data de 26.02.2018 iar corespondența dezvoltată între părți a avut loc în perioada anului 2018, acestea fiind petrecute anterior datei de 13.01.2019 (data introducerii petiției).

22.2 **Cu privire la aspectele sesizate de petent** se precizează că faptele menționate au făcut obiectul dosarului nr. 2505/63/2018 în care petentul din prezenta cauză a avut calitatea de reclamant contestând deciziile nr. 291/26.02.2018 și nr. 434/07.03.2018 emise de partea reclamată, solicitând instanței de judecată obligarea

companiei la numirea lui pe postul de director dezvoltare fonduri europene, precum si la plata despăgubirilor constând în diferentele de drepturi salariate. Atât in dosarul de fond cat si în apel, instanța de judecata a dat câștig de cauza companiei, a considerat acțiunea nefondata si a respins acțiunea si apelul formulate de petentul din prezenta cauză.

22.3 Cu privire la decizia nr. 291/26.02.2018 se precizează că după emiterea si comunicarea acesteia si a actului adițional întocmit în baza deciziei, potrivit căreia i se oferea petentului postul de șef serviciu lucrări în cadrul departamentului fonduri europene, petentul a înaintat o solicitare companiei (nr. 4424/05.03.2018), prin care arăta că în conținutul actului adițional se face mențiunea la “durata contractului” - CIM cu durata nedeterminata iar la “felul muncii” se menționa că durata raporturilor de muncă pentru postul oferit este de 6 luni, și solicita remedierea acestui aspect, compania revenind asupra deciziei, anulând prevederile acesteia si emițând o nouă decizie (nr. 434/07.03.2018) și un nou act adițional în care se specifica, conform solicitării petentului, durata contractului individual de muncă pentru postul oferit ca fiind pe perioada nedeterminată.

Instanța de judecata a anulat decizia nr. 291/26.02.2018 dar aceasta fusese anulata deja de companie prin decizia nr. 434/07.03.2018, decizie temeinica si legala care a fost menținută de instanța de judecată, instanța nefăcând altceva decât sa confirme măsură luata deja de companie.

22.4 Cu privire la decizia nr. 434/07.03.2018, se arată că instanța de judecata a considerat ca aceasta reprezintă o manifestare a intenției companiei de a-i oferi petentului un loc de muncă în contextul în care societatea a fost supusă unui proces de reorganizare a activitatii în scopul eficientizării activității, în cursul procesului postul de director tehnic fiind desființat iar petentul fiind numit în funcția de șef serviciu.

Reorganizarea activitatii companiei, respectiv desființarea postului de director tehnic si cea de director producție centre zonale a fost determinata de disfuncționalitățile constatate în îndeplinirea obiectivelor și soluționarea la timp a problemelor apărute în activitatea celor două direcții, o colaborare deficitară între cele două direcții în rezolvarea problemelor apărute, precum și de suprapunerea unor atribuții a celor două direcții. Pornind de la deficiențele constatate, de la slaba colaborare între cele două direcții s-a considerat oportun, pentru înlăturarea acestora și eficientizarea activității companiei, desființarea celor două direcții și înființarea unei singure direcții care sa gestioneze mai bine activitatea compartimentelor funcționale. Ca urmare, noua direcție infiintata (Direcția Dezvoltare Fonduri Europene) nu este aceeași cu Direcția Tehnica desființată, ci o structura noua cu atribuții noi fata de fosta direcție, nefiind vorba de o simpla redenumire a direcției ci de o direcție noua rezultata din desființarea celor două direcții.

22.5 Se precizează faptul că, potrivit prevederilor actului constitutiv al companiei, directorii de direcții nu sunt numiți de directorul general ci de către consiliul de administrație al companiei, consiliul avand atribuții în aprobarea organigramei, statului de funcții, numirea directorilor de direcții si stabilirea remunerației acestora.

Decizia emisă si actul adițional înaintate reclamantului sunt urmare a ofertei făcute petentului de către companie privind postul de șef lucrări, decizia emisă menționând clar ca aceasta nu va produce efecte decât in situația acceptării postului oferit si cu data prezentării petentului la serviciu. La data de 01.11.2018 petentul a semnat actul adițional la contractual individual de muncă acceptând noul post și a semnat și fișa postului cu noile atribuții ale postului ocupat nefăcând nicio obiecțiune la ele.

22.6 Se arată că, în soluționarea situației petentului al cărui post a fost desființat, compania a dat dovadă de bună credință, conducerea acordându-i mai multe termene pentru a accepta postul oferit deși legal nu exista o astfel de obligație impusă angajatorului, neexistând nici o obligație legală impusa angajatorului pentru a se oferi un loc de munca petentului în conformitate cu prevederile art. 64 din Codul Muncii.

23. Cu privire la afirmația petentului potrivit căreia a fost discriminat pe rațiuni de sex și orientare politică, partea reclamată arată nu există nicio rațiune în a se susține că a fost creată pentru petent o situație de inferioritate fata de toți angajații companiei pe criterii de sex și orientare politică. În situația în care compania a insistat în a-i oferi un post, aceasta a constituit o recunoaștere a calităților și competențelor petentului iar faptul că nu mai fost numit director al unei direcții nou înființate care nu era identică cu cea desființată, care avea alte atribuții și alte activități în subordine nu constituie o discriminare.

24. Cu privire la afirmația petentului că nu deține telefon de serviciu și că telefonul pe care l-a avut pe perioada cât a deținut funcția de director tehnic a fost închis și acest fapt constituie o discriminare încălcându-se drepturile pe care le avea la bază, partea reclamată arată că, potrivit contractului colectiv încheiat la nivel de unitate și a regulamentului intern nu este stipulat dreptul șefilor de activități de a beneficia de telefon de serviciu și, prin urmare nu a fost încălcat niciun drept iar petentul nu a fost discriminat în niciun fel.

25. Cu privire la faptul că petentul a fost evacuat din spațiul unde își desfășura activitatea aceasta constituind o măsură abuzivă din partea directorului general cu atât mai mult cu cât acesta se afla în concediu medical, aceasta nu poate fi apreciată ca fiind un obstacol în desfășurarea activității. Petentul se afla la serviciu când i s-a pus în vedere să elibereze biroul în care își desfășura activitatea și să se mute până la data de 22.01.2018 în biroul în care își desfășurase anterior activitatea directorul general al companiei, petentul fiind la serviciu și refuzând eliberarea biroului, căutând diferite pretexte pentru aceasta.. Astfel, i s-a comunicat și în scris răspunzându-i-se și la întrebările adresate directorului general, putându-se observa reaua voință a petentului în respectarea măsurilor dispuse de directorul general și menținerea unei stări conflictuale, întrucât rezultatul final a fost cel dispus de conducerea societății, măsurile dispuse fiind menținute de instanța de judecată.

26. În concluzie, partea reclamată consideră total nejustificate afirmațiile petentului, total neîntemeiată sesizarea formulată de acesta și, ca urmare, apreciază că nu exista niciun act de discriminare, pe niciun criteriu.

27. În susținerea celor prezentate în punctul său de vedere, partea reclamată a atașat la dosar următoarele documente: sentința civilă nr. 377/21.02.2019 pronunțată de tribunalul Dolj în dosarul nr. 2505/63/2018, decizia civilă nr. 935/10.11.2019 pronunțată de Curtea de Apel Timișoara în dosarul nr. 2505/63/2018, deciziile nr. 291/26.02.2018 și nr. 434/07.03.2018, organigrama (anterioara desființării postului) din 15.05.2017 și (ulterioară desființării postului) din 01.03.2018, corespondența cu petentul (filele 118-145 la dosar).

28. Prin adesa nr. 3591/17.06.2020, partea reclamată a depus note scrise în care reiterează cele menționate anterior în punctul de vedere, precum și următoarele concluzii cu privire la sesizarea petentului, raportat totodată și la punctul de vedere formulat de partea reclamată R2, înregistrat la CNCD cu nr. 1843/16.03.2020.

28.1 Pe fond, se susține punctul de vedere formulat de partea reclamată R2 cu privire la aspectele sesizate de petent, punct de vedere temeinic și legal și care este comun cu cel exprimat de partea reclamată R1. Faptele menționate în petiție nu sunt reale, nu a existat nicio discriminare pe niciun fel de criteriu, sesizarea petentului fiind total nefondată. Evacuarea din spațiul unde își desfășura activitatea petentul nu a constituit o măsură abuzivă ci o măsură de reorganizare internă cu privire la desfășurarea activității de către directorul general, pornind de la faptul că biroul pe care îl ocupa petentul era mult mai mare față de cel deținut de directorul general al companiei, aceasta având nevoie de spațiu pentru ținerea ședințelor de lucru cu compartimentele din subordine.

28.2 Toate aspectele menționate de petent în sesizarea înaintată CNCD au făcut obiectul dosarului nr. 2505/63/2018 în care acesta a avut calitatea de reclamant. Atât în dosarul de fond soluționat de Tribunalul Dolj cât și în dosarul de apel soluționat de Curtea de Apel Timișoara, instanța de judecată a dat câștig de cauză companiei și a respins acțiunea formulată de petentul din prezenta cauză cu privire la reîncadrarea pe postul de director tehnic, deciziile nefiind decizii de concediere ci constituind o ofertă de serviciu în urma desființării postului ocupat. Instanța de judecată a considerat ca această decizie reprezintă o manifestare a intenției companiei de a-i oferi petentului un loc de muncă în contextul în care societatea a fost supusă unui proces de reorganizare a activității în scopul eficientizării.

28.3. Întrucât data de 18.04.2018 a fost ultima zi de concediu medical iar cu data de 19.04.2018 petentul a revenit cu solicitarea privind aprobarea efectuării concediului de odihnă aferent anilor 2016 și 2017, în încercarea de a soluționa pe cale amiabilă situația, conducerea executivă a Companiei a revenit asupra hotărârii de a va compensa în bani concediul de odihnă neefectuat și a aprobat solicitarea petentului privind efectuarea concediului de odihnă aferent anilor 2016 și 2017. Totodată conducerea a solicitat petentului, încă o dată, ca în perioada concediului să reanalizeze oferta de a accepta postul oferit și anume, acela de șef contracte lucrări în cadrul departamentului fonduri europene, și să revină asupra deciziei de a refuza postul.

28.4 Se precizează faptul că nu se putea emite decizie de încetare a contractului individual de muncă al petentului întrucât în perioada 21.01.2018 - 18.04.2018 acesta s-a aflat în concediu medical, iar potrivit prevederilor art. 60 alin. 1 lit. a) din Codul Muncii concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe perioada incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii. De asemenea, începând cu data de 19.04.2018 petentul se afla în concediu de odihnă iar pe perioada efectuării acestuia, conform prevederilor art. 60 alin. 1 lit. h) din Codul Muncii, concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe durata efectuării concediului de odihnă.

28.5 Conform art. 64 din Codul Muncii, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii în cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e.

28.6. La data de 01.11.2018 petentul a semnat actul adițional la contractul individual de muncă acceptând noul post pe care de fapt își desfășura activitatea de la

data încetării concediului medical și a semnat și fișa postului cu noile atribuții ale postului ocupat nefăcând nicio obiecțiune la ele.

29. În concluzie, partea reclamată consideră sevizarea petentului ca neîntemeiată, nelegală și nereală și solicită admiterea excepției tardivității invocată și respingerea plângerii ca tardiv formulată iar pe fondul cauzei, respingerea plângerii ca fiind netemeinică și nelegală constatându-se că petentul nu a fost discriminat în niciun fel, pe niciun criteriu.

30. Partea reclamată nu a mai depus la dosar alte documente în susținerea celor exprimate în notele scrise.

Sușinerile părții reclamate

31. Prin adresa înregistrată cu nr. 1843/16.03.2020, partea reclamată a depus un punct de vedere prin care arată următoarele:

31.1 Cu privire la tardivitatea introducerii petiției, partea reclamată arată că faptele au fost petrecute înaintea datei de 13.01.2019 și, potrivit prevederilor art. 20 alin. (1) din OG nr. 137/ 2000 persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

31.2 Cu privire la faptele menționate în petiție partea reclamată consideră că acestea nu sunt reale, nu a existat nicio discriminare pe niciun fel de criteriu, afirmațiile petentului fiind total nefondate.

31.3 Cu privire la decizia nr. 291/26.02.2018 se arată că, în urma adresei petentului, în care acesta sesiza faptul că a fost schimbată perioada contractului individual de muncă din nedeterminată în determinată, considerând pertinenta solicitarea, decizia nr. 291/26.02.2018 fost anulată și emisă o nouă decizie nr. 434/07.03.2018, decizie temeinică și legală care a fost menținută de instanța de judecată.

- Instanța de judecată a anulat și ea decizia nr. 291/26.02.2018 confirmând soluția dispusă prin Decizia nr. 434/07.03.2018;

- Cu privire la Decizia nr. 434/07.03.2018 instanța de judecată a considerat ca aceasta reprezintă o manifestare a intenției companiei de a-i oferi petentului un loc de muncă în contextul în care societatea a fost supusă unui proces de reorganizare a activității în scopul eficientizării. În cursul procesului, a fost încheiat cu petentul actul adițional la contractul individual de muncă prin care acesta a fost numit în funcția de șef serviciu.

31.4 Postul de director tehnic ocupat de petent a fost desființat ca urmare a reorganizării activității companiei în scopul eficientizării activității acesteia. Reorganizarea activității companiei, respectiv desființarea postului de director tehnic și cea de director producție centre zonale a fost efectivă și a fost determinată de disfuncționalitățile constatate în îndeplinirea obiectivelor și soluționarea la timp a problemelor aparute în activitatea direcțiilor și anume o colaborare deficitară între cele două direcții în rezolvarea problemelor apărute, precum și de suprapunere a unor atribuții ale celor două direcții. Direcția dezvoltare fonduri europene nu este aceeași cu direcția tehnică desființată, ci o structură nouă cu atribuții noi față de fosta direcție, nefiind vorba despre o simplă redenumire a direcției ci de o direcție nouă, rezultată din desființarea celor două direcții.

31.5 Numirea petentului în funcție de director tehnic a fost făcută de consiliul de administrație al companiei la data respectivă și nu de către directorul general, consiliul de administrație având atribuții în aprobarea organigramei, statului de funcții, numirea

directorilor de direcții și stabilirea remunerației acestora, așa cum este prevăzut în actul constitutiv al societății.

32. Prin adresa nr. 3638/21.02.2018 s-a adus la cunoștință petentului că, în urma reorganizării activității companiei, postul de director tehnic a fost desființat și i se oferă acestuia postul de șef serviciu lucrări în cadrul departamentului fonduri europene, adresa ce a fost comunicată pe ambele adrese de domiciliu/ corespondență comunicate de această companie și aflate la dosarul personal. Petentul s-a aflat în perioada 21.01.2018 - 18.04.2018 în concediu medical și cu data de 19.04.2018 i s-a aprobat efectuarea concediului de odihnă aferent anilor 2016 și 2017 la care avea dreptul, precizându-i că urma ca, după efectuarea concediului de odihnă, în situația în care nu revine asupra refuzului de acceptare a postului oferit, i se va desface contractul individual de muncă, conform prevederilor legale.

33. Partea reclamată arată că, totodată, i s-a solicitat petentului și prin adresa scrisă, ca în perioada concediului de odihnă, să reanalizeze oferta de a accepta postul oferit de companie și să revină asupra deciziei de a refuza postul, dând dovadă de bună credință în soluționarea situației petentului al cărui post a fost desființat, conducerea societății acordându-i mai multe termene pentru a accepta postul oferit deși legal nu exista o astfel de obligație impusă angajatorului.

34. La data de 01.11.2018 petentul a semnat actul adițional la contractul individual de muncă acceptând noul post pe care de fapt își desfășoară activitatea de la data încetării concediului medical și a semnat și fișa postului cu noile atribuții ale postului ocupat nefăcând nicio obiecțiune la acestea.

35. Se arată că faptele menționate în sesizarea înaintată CNCD au făcut obiectul dosarului nr. 2505/63/2018 în care petentul din prezenta cauză a avut calitatea de reclamant contestând deciziile nr. 291/26.02.2018 și nr. 434/07.03.2018 emise de companie și solicitând instanței de judecată totodată obligarea companiei la numirea acestuia pe postul de director dezvoltare fonduri europene și la plata despăgubirilor constând în diferențele de drepturi salariale. Decizia instanței de judecată, atât la fond cât și în apel a fost de respingere a acțiunii, respectiv a apelului confirmând anularea deciziei nr. 291/26.02.2018 și menținând decizia nr. 434/07.03.2018 considerând ca este temeinică și legală, că direcția dezvoltare fonduri europene nu este aceeași cu direcția tehnică, operând o reorganizare efectivă și reală a activității companiei.

36. Partea reclamată consideră că petentul nu a fost discriminat nici pe rațiuni de sex și nici de orientare politică și nu a fost creată o situație de inferioritate față de toți ceilalți angajați ai Companiei, numirea sa pe funcția de șef serviciu constituind o dovadă de recunoaștere a calităților și competențelor acestuia.

Cu privire la afirmația petentului ca nu deține telefon de serviciu și ca telefonul pe care l-a avut când a avut funcția de director tehnic a fost închis, acest fapt constituind o discriminare, se arată că nici în contractul colectiv de muncă și nici în regulamentul intern nu este stipulat dreptul șefilor de activități de a beneficia de telefon de serviciu, prin urmare nu a fost încălcat niciun drept iar petentul nu a fost discriminat în niciun fel.

Cu privire la faptul că a fost evacuat din spațiul unde petentul își desfășura activitatea constituind o măsură abuzivă din partea directorului general, se consideră că aceasta nu a fost un obstacol în desfășurarea activității. A fost o măsură de reorganizare internă cu privire la desfășurarea activității în spațiul deținut pornind de la faptul că biroul era mai mare și permitea ținerea ședințelor de lucru și a întâlnirilor în interesul mandatului

directorului general.

37. În concluzie, partea reclamată consideră că petentul face în cuprinsul sesizării afirmații nefondate, nereale și rău intenționate și solicită respingerea petiției.

38. În susținerea celor menționate în punctul de vedere, partea reclamată a atașat următoarele documente la dosar: sentința civilă nr. 377/21.02.2019 pronunțată de tribunalul Dolj în dosarul nr. 2505/63/2018, decizia civilă nr. 935/10.11.2019 pronunțată de Curtea de Apel Timișoara în dosarul nr. 2505/63/2018, decizia 434/07.03.2020 de numire în funcția de șef serviciu în cadrul companiei, hotărârea nr 17/27.10.2015 a consiliului de administrație al companiei.

39. Prin adesa nr. 3523/15.06.2020, partea reclamată R2 a depus note scrise în care reiterează cele menționate anterior în punctul de vedere cu privire la sesizarea petentului, raportat totodată și la punctul de vedere formulat de partea reclamată R2, înregistrat la CNCD cu nr. 1843/16.03.2020.

40. În susținerea celor prezentate în punctul său de vedere, partea reclamată a nu a mai atașat la dosar alte documente.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, **tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat**”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;
- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;

- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

În analiza excepțiilor invocate:

41. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul director ia act de excepția de tardivitate privind introducerea petiției pe rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, excepție invocată de părțile reclamate.

42. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate în prezenta cauză

43. *Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor are următoarele prevederi privind tardivitatea introducerii petiției: art. 21 „Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”, ... art. 24 „ Excepția de tardivitate a introducerii petiției poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 24.”*

44. În dezbaterile privind analiza excepției, Colegiul Director constată că decizia a fost emisă de directorul general la data de 26.02.2018 iar corespondența cu angajatorul pe subiectele prezentate de petent și dezvoltate între părți a avut loc în perioada anului 2018 - 2019. Petiția a fost introdusă la data de 13.01.2020. Colegiul director apreciază că din corespondența între părți rezultă că ultima dată este 02.09.2019, dată la care s-a notificat de către companie către petent refuzul comunicării unor fotocopii ale rapoartelor de evaluare (perioada este 19.01.2018 – 02.09.2019). În consecință, Colegiul director urmează a respinge excepția tardivității introducerii petiției invocată în cauză de părțile reclamate.

Aplicarea principiilor la spetă

45. **În fapt**, se reține că, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentului, acesta relevând o situație la care a fost supus la locul de muncă motivând că au fost luate măsuri diferite față de el. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

46. **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 director 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.

47. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

48. 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”*.

49. 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 datorat apartenenței 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 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 legatură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

50. 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel, se poate considera discriminare:

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

51. 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* datorită 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.

52. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31, cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag.16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag.16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

53. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, 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, 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 datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, sex 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 petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

54. Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

- În luna februarie 2018, având în vedere reorganizarea companiei, direcția pe care petentul o avea în subordine a fost desființată împreună cu o altă direcție, creându-se o structură nouă cu atribuții noi, fiind vorba de o direcție nouă rezultată din desființarea celor două direcții, care să gestioneze mai bine activitatea compartimentelor funcționale. Reorganizarea activității companiei a fost determinată de disfuncționalitățile constatate în îndeplinirea obiectivelor considerându-se oportună înlăturarea acestora și eficientizarea activității companiei. Așa cum este prevăzut în actul constitutiv al societății, Consiliul de administrație al companiei are atribuții în aprobarea organigramei, statului de funcții, numirea directorilor de direcții, precum și stabilirea remunerației acestora.

- Directorul general a emis decizia nr. 291/26.02.2018, prin care a dispus ca petentul, având funcția de director tehnic să îndeplinească pe o perioadă de 6 luni funcția de șef serviciu în cadrul serviciului lucrări, având un salariu diminuat față de cel anterior. Emiterea acestei decizii s-a făcut în perioada în care petentul se afla în concediu medical, în decizia emisă menționându-se ca aceasta nu va produce efecte decât în situația acceptării postului oferit și cu data prezentării petentului la serviciu

- Decizia nr. 291/26.02.2018 a fost desființată de Tribunalul Dolj prin sentința civilă nr.377/21.02.2019, statuând că această decizie a constituit o modificare unilaterală a contractului de muncă în perioada în care petentul se afla în concediu medical.

După emiterea și comunicarea deciziei nr. 291/26.02.2018 și a actului adițional întocmit în baza deciziei, potrivit căreia i se oferea petentului postul de șef serviciu lucrări în cadrul departamentului fonduri europene, petentul a înaintat o solicitare companiei prin care arăta că în conținutul actului adițional se face mențiunea la *durata contractului* – contract individual de muncă cu durata nedeterminată iar la *felul muncii* se menționa că durata raporturilor de muncă pentru postul oferit este de 6 luni, solicitând remedierea acestui aspect.

Compania a revenit asupra deciziei, anulând prevederile acesteia și emițând o nouă decizie nr. 434/07.03.2018, precum și un nou act adițional în care se specifica, conform solicitării petentului, durata contractului individual de muncă pentru postul oferit ca fiind pe perioada nedeterminată. Această decizie a fost menținută de instanța de judecată, fiind considerată temeinică și legală, instanța confirmând măsura luată de companie și apreciind că aceasta reprezintă o manifestare a intenției companiei de a-i oferi petentului un loc de muncă în contextul în care societatea a fost supusă unui proces de reorganizare

a activitatii în scopul eficientizării activității, în cursul procesului postul de director tehnic fiind desființat iar petentul fiind numit în funcția de șef serviciu.

Faptele menționate au făcut obiectul dosarului nr. 2505/63/2018 (Tribunalul Dolj) în care petentul a avut calitatea de reclamant contestând deciziile nr. 291/26.02.2018 și nr. 434/07.03.2018 emise de partea reclamată și solicitând instanței de judecată obligarea companiei la numirea lui pe postul de director dezvoltare fonduri europene/ reîncadrarea pe postul de director tehnic, precum și la plata despăgubirilor constând în diferențele de drepturi salariale. Atât în dosarul de fond cât și în apel, instanța de judecată a dat câștig de cauza companiei, considerând acțiunea nefondată și a respins acțiunea și apelul formulate de petentul din prezenta cauză.

- Petentului i s-a adus la cunoștință faptul că, în urma reorganizării activității companiei, postul pe care îl deținea a fost desființat și că va fi numit pe un alt post de șef serviciu însă, în structura conducerii companiei s-a menținut postul de director pentru noua direcție ce a fost redenumită, pe acest post făcându-se numirea unui alt angajat, care, anterior reorganizării a ocupat o funcție inferioară celei deținute de petent, fiind chiar subordonat petentului. Totodată, i s-a oferit petentului postul de șef serviciu contracte lucrări în cadrul departamentului fonduri europene, acesta fiind informat în scris prin adrese comunicate la domiciliu, conducerea companiei solicitând petentului să reanalizeze oferta de a accepta postul oferit și să revină asupra deciziei de a refuza postul, cu precizarea că după efectuarea concediului de odihnă, în situația în care nu revine asupra refuzului de acceptare a postului oferit, i se va desface contractul individual de muncă, conform prevederilor legale. La data de 01.11.2018 petentul a semnat actul adițional la contractual individual de muncă acceptând noul post pe care își desfășoară activitatea de la data încetării concediului medical și a semnat și fișa postului cu noile atribuții ale postului ocupat nefăcând nicio obiecțiune la acestea.

- În exercitarea atribuțiilor sale de șef serviciu, petentul nu beneficiază de facilitățile pe care compania le recunoaște celorlalți angajați în virtutea contractului colectiv de muncă și a regulamentului intern, fiind înlăturat de pe lista celor care beneficiază de telefon de serviciu, numărul de telefon ce îi fusese alocat în calitate de director tehnic fiind anulat, în actele interne ale societății nefiind stipulat dreptul șefilor de serviciu de a beneficia de telefon de serviciu. Totodată, petentul a fost evacuat din spațiul destinat biroului unde își derulase activitatea anterior, spațiul fiind realocat în vederea desfășurării activității noului director general desemnat, pornind de la faptul că acel birou era mai mare și permitea ținerea ședințelor de lucru și a întâlnirilor în interesul mandatului directorului general. Petentului i s-a pus în vedere să elibereze spațiul până la o anumită dată, având un schimb de birouri cu directorul general al companiei însă s-a observat o nerespectare a măsurilor dispuse ca urmare a măsurilor de reorganizare internă luate de conducerea companiei cu privire la desfășurarea activității.

- Petentului i s-a refuzat acordarea concediului de odihnă neefectuat pentru anii 2016 și 2017 cu motivarea că este absolut necesară prezența la serviciu, comparativ cu ceilalți colegi de serviciu, însă conducerea executivă a companiei a revenit asupra hotărârii de a compensa în bani concediul de odihnă neefectuat și a aprobat solicitarea petentului privind efectuarea concediului de odihnă aferent anilor 2016 și 2017.

55. Petentul a invocat criteriile de gen și orientare politică afirmând că a fost creată pentru el o situație de inferioritate față de toți angajații companiei pe criterii de sex și orientare politică. Cu privire la criteriul politic, se observă faptul că petentul nu face

dovada că aparține vreunui partid politic și nu face referiri în ceea ce privește o opțiune politică.

56. În speță nu este identificat în mod concret în ce sens sunt îndeplinite condițiile unei discriminări și nu se face nicio referire la modul în care au fost restrânse drepturile petentului.

Părțile reclamate nu au urmărit în mod particular exercitarea unui comportament subiectiv asupra petentului, mobilul fiind reprezentat de reorganizarea activității companiei, de îndeplinirea obiectivelor și soluționarea la timp a problemelor aparute în activitate prin suprapunerea unor atribuții ale celor două direcții, de randament precum și de obținerea unor rezultate performante la nivel de unitate.

Conform prevederilor Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii, neexistând nicio obligație legală impusă angajatorului pentru a se oferi un loc de muncă petentului în conformitate cu prevederile art. 64 din Codul Muncii. În soluționarea situației petentului al cărui post a fost desființat, compania a insistat în a-i oferi un post, dând dovadă de bună credință, conducerea acordându-i petentului mai multe termene pentru a accepta postul oferit, această decizie reprezentând o manifestare a intenției companiei de a-i oferi petentului un loc de muncă în contextul în care societatea a fost supusă unui proces de reorganizare a activității în scopul eficientizării.

57. 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 criteriul invocat de petentă și faptă, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000. Nu este relevantă o situație în care partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentului.

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.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ 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 21.04.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, HORIA GRAMA– membru, MARIA MOȚA– membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, JURA CRISTIAN– 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**

Redactată și motivată: AND/FL

Data redactării: 24.06.2021

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.