



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 258 din data de 13.04.2022

Dosar nr: 98/2021

Petiția nr: 1144/12.02.2021

Petent:

Reclamată: SC Adrem Engineering SRL

Obiect: concediere pe criteriul de boală cronică necontagioasă. Petentul susține că motivul real al desfacerii contractului de muncă este în strânsă legătură cu intervenția chirurgicală suferită, care i-a îngreunat în mod efectiv prestarea atribuțiilor de serviciu.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul părții reclamate

2. SC Adrem Engineering SRL cu sediul în București, str. Alexandrina nr. 20-22, biroul 2, et.3

II. 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, părțile au fost citate la sediul C.N.C.D. pentru audieri în data de 20.04.2021.

4. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, audierea părților la sediul instituției nu a mai fost posibilă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării informând părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

5. Procedura a fost legal îndeplinită prin adresa nr. 8355/04.11.2021.

6. De asemenea, prin rezoluția nr. 2 din 12.01.2022, s-a dispus investigația la sediul SC Adrem Engineering SRL.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Petentul susține că, la data de 21.08.2020, reclamatul i-a comunicat Decizia nr. 319/24.07.2020 de încetare a Contractului individual de muncă, prin care se acordă un termen de preaviz de 20 de zile lucrătoare.



De asemenea, petentul susține că i s-a comunicat și Notificarea nr. 298/29.06.2020 prin care i se aducea la cunoștință faptul că, la expirarea termenului de preaviz, contractul de muncă încetează în baza 65 din Codul muncii (concedierea individuală din inițiativa angajatorului pentru motive ce nu țin de persoana salariatului).

8. Petentul susține că, deși angajatorul a folosit ca motiv de concediere situația economică precară a societății, în realitate motivul este, în principal, înlăturat de anunțul de angajare postat pe site-ul societății. Astfel, petentul susține că, dacă societatea avea cu adevărat probleme economice, nu mai făcea angajări. Mai mult, petentul susține că, dintr-o cercetare internă efectuată pe site-ul Ministerului Finanțelor, societatea a înregistrat în anul financiar 2018 un profit de 6.150.780 lei, iar în anul 2019 un profit de 1.039.905 lei.

De asemenea, petentul arată că liderul grupului Adrem, dl. C.B, a susținut într-o declarație publică oferită ziarului Bursa în data de 19.12.2019 că *“Societatea își menține cifra de afaceri la 40 milioane de Euro și estimează o creștere de 10% a acesteia în anul 2020”*, an în care petentul a fost concediat.

9. Petentul susține că motivul real care a condus la concedierea sa este dat de faptul că anterior emiterii deciziei de concediere, acesta a suferit o intervenție chirurgicală care i-a îngreunat în mod efectiv prestarea atribuțiilor de serviciu, respectiv starea de sănătate precară nu-i mai permitea să desfășoare activitatea de muncă la sediul societății.

În acest sens, petentul susține că societatea, prin intermediul dnei, manager, ulterior intervenției chirurgicale, a manifestat presiuni la adresa acestuia, dându-i de înțeles că de la acel moment nu mai prezintă interes pentru societate.

10. În drept, petentul invocă Decizia nr. 23/2013 a Curții Constituționale a României – CCR, potrivit căreia *“condițiile impuse de lege, art. 65 din Codul muncii, urmăresc să stabilească un echilibru între cele două părți ale contractului de muncă, neîngrădind libertatea angajatorului de a dispune cu privire la modul de administrare a activității economice, ci asigură posibilitatea manifestării acestuia în funcție de factorii obiectivi care o influențează (desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă, să aibă o cauză reală și serioasă)”*.

Nu în ultimul rând, petentul arată că instanțele de judecată au decis deopotrivă că măsura concedierii se justifică numai în măsura în care se face dovada că efectiv a avut loc o reorganizare și o restrângere reală, impusă de nevoile societății, măsură nejustificată în situația sa.

Sușinerile reclamatei

11. Reclamata susține că petentul a fost angajat al societății, ocupând funcția de economist. Prin decizia nr. 2/2020, în anticiparea unei situații economice nefavorabile, raportat și la scăderea dramatică a profitului societății, a fost nevoită să desființeze un număr de 13 posturi din organigrama societății. Ulterior, în data de 21.08.2020, petentului i s-a comunicat și Decizia de încetarea a contractului individual de muncă ca urmare a concedierii pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, conform art. 65 din Codul muncii.

12. În ceea ce privește susținerile petentului referitoare la motivele discriminatorii care au dus la concedierea sa, reclamata susține că faptele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei discriminări. Astfel, reclamata amintește faptul că petentul avea funcția de economist și, așa cum specifică și acesta în petiție, desfășura o muncă statică, de birou. Intervenția chirurgicală suferită de către petent, la nivelul piciorului, nu este de natură să îl facă invalid sau inapt de a desfășura o muncă ce nu necesită funcții motorii inferioare.

Reclamata susține că folosirea cuvintelor "boală", "invaliditate", "boală cronică" de către petent sunt exagerări a unei situații de fapt care nu sunt în măsură să probeze existența unei discriminări, ci o vădită sesizare abuzivă din partea acestuia.

Reclamata arată că i-a respectat toate drepturile legale și convenționale petentului, cu atât mai mult în ceea ce privește protejarea stării sale de sănătate (societatea și-a arătat disponibilitatea în a-i facilita și ușura perioada post-intervenție punându-i la dispoziție echipamentul necesar pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu).

Mai mult, consideră că este imperios necesar să existe o legătură de cauzalitate între așa zisul tratament diferențiat, criteriul discriminatoriu determinant și atingerea unui drept al petentului. Or, în situația prezentată de petent nu există niciun raport de cauzalitate, decizia de desființarea a posturilor din organigrame societății ținând de realitatea economică expusă chiar de petent.

13. Având în vedere aspectele invocate mai sus, reclamata solicită Consiliului să constate faptul că petiția este lipsită de obiect.

14. Reclamata mai arată că este important să facă trimitere și la considerentele instanței de judecată care a fost investită cu aceeași sesizare referitoare la petitul privind o presupusă faptă discriminatorie și care a apreciat prin sentința civilă nr. 3542 din 19.11.2021 pronunțată de Tribunalul Ilfov, Secția Civilă, document predat reprezentanților Consiliului în cadrul întrevederii din 26.01.2022, faptul că: *«În final, cu privire la petitul adăugat prin cererea modificatoare referitor la constatarea discriminării pe criteriul de boală și plata daunelor morale ce rezultă din aceasta, tribunalul consideră neîntemeiat pentru următoarele considerente: "tribunalul va proceda în cele ce urmează la valorificarea depoziției martorei [...] ce a evidențiat faptul că nu a existat un comortament ostil față de reclamant ulterior luării la cunostință de operația suferită de acesta în octombrie 2019 și că acesta a fost chiar susținut și învoit frecvent pentru investigații suplimentare. [...]"*

Față de toate acestea conchide tribunalul că reclamantul nu a fost supus practicilor discriminatorii la locul de muncă, pârâta nefiind culpabilă în acest sens.

Prin urmare, având în vedere faptul că din materialul probator de la dosar rezultă foră echivoc faptul că reclamantul nu a fost tratat diferențiat pe criteriul de boală în raport de ceilalți colegi, tribunalul va respinge și capătul de cerere referitor la constatarea discriminării și, drept consecință, și pe cel privitor la compensarea prejudiciului moral suferit prin supunerea la tratamente discriminatorii.»

15. De asemenea, susține reclamata că încetarea raporturilor de muncă s-a făcut în baza dispozițiilor art. 65 din Codul Muncii, respectiv prin decizia nr. 2/31.01.2020, prin care au fost desființate un număr de 13 posturi din mai multe departamente, printre care și postul ocupat de petent. Mai mult, angajatorul este singurul în măsură a analiza

corectitudinea și oportunitatea deciziilor sale de afaceri și numai el poate decide asupra modalităților concrete de eficientizare a activității sale, prin desființarea unor activități sau departamente.

Reclamata precizează că decizia de desființare a posturilor s-a făcut în baza mai multor considerente printre care și faptul că, în cursul anului 2019, societatea a înregistrat un profit net în valoare de 1.039.905 lei, cu 5.110.875 lei mai puțin decât în anul 2018, iar cheltuielile cu personalul aferente departamentelor societății au fost în cuantum total anual de 11.506.974 lei în anul 2019, față de 7.317.905 lei în anul 2018. Astfel, fără puțință de tăgadă, se observă o creștere a cheltuielilor de personal necoroborată cu o creștere a profitabilității societății, astfel cum reiese și din bilanțul societății pe 2019. De aceea, s-a considerat oportun necesitatea reducerii acelor posturi din departamentele care înregistrează un surplus de personal și a căror activitate poate fi eficientizată și reorganizată.

Reclamata susține că angajările efectuate de către societate, la mai bine de 7-9 luni față de momentul desființării postului, arată faptul că, pe de o parte, desființarea postului a fost efectivă, nemaifiind angajat personal pe posturi similare reclamantului, iar, pe de altă parte, personalul angajat a avut drept scop sporirea încasărilor în vedere redresării societății în perioada ulterioară relaxării măsurilor impuse de pandemia Covid-19.

16. Reclamata mai susține că afirmațiile petentului privind anumite declarații în presă nu pot fi primite întrucât, pe de o parte, acestea au fost date în cursul anului 2019, iar, pe de altă parte, acestea nu puteau prevedea efectele pandemiei și consecințele economice pe termen mediu și scurt. Realitatea economică a societății reiese din chiar probele prezentate de către petent.

În aceeași ordine de idei, lipsesc dovezile în susținerea argumentelor privind conflictul între petent și superiorul ierarhic, fapt ce reiese chiar din considerentele primei instanțe având la bază declarația acesteia și modul în care a facilitat posibilitatea pentru lucru de acasă.

Așa cum s-a precizat anterior, restructurarea activității societății și desființarea posturilor din cadrul societății angajatoare a avut drept temei art. 65 din legea 53/2003.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

17. Constituția României:

Articolul 1 alin (3): *“România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”*

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *“(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.
(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”*

- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

18. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – Articolul 2 alin. 1: *”Potrivit prezentei ordonanțe, 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.”*

19. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Articolul 7 *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*
a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
e) aplicarea măsurilor disciplinare;
f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.

20. Codul Muncii, art. 5:

”(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) *Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.*

(4) *Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.*

Principiile de analiză

21. 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”.*

22. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care 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*”.

23. 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.

Aplicarea principiilor la spetă

24. **Articolul 7** „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;*
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;*
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;*
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;*
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;*

f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.

25. În fapt, Colegiul Director reține desfacerea contractului individual de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, potrivit art. 65 din Codul muncii.

26. În drept, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratamentul diferit, aplicat în situații similare ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis și care poate stabili o legătură de cauzalitate.**

27. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul 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 O.G. 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. Ori, 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 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 alin. 1 al Ordonanței 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 reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).**

Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

21. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că: "Orice

persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă”.

22. Raportat la petiție și documentele anexate, Colegiul director reține că nu se întrunesc elementele unei discriminări, din lipsa unei legături de cauzalitate între faptă și criteriul invocat.

Colegiul director ia act de sesizarea nr. 1144/12.02.2021 și reține faptul că petentul solicită constatarea unei discriminări pe criteriul de handicap, revenind ulterior și invocând criteriul de boală cronică necontagioasă.

Având în vedere faptul că petentul nu deține un certificat de încadrare în grad de handicap, nu vom analiza speța din prisma acestui criteriu.

Cu privire la cel de al doilea criteriu invocat, respectiv boală cronică necontagioasă, reținem că petentul a suferit o intervenție chirurgicală la picior în luna octombrie 2019. În acest sens, petentul consideră că motivul real al desfacerii contractului individual de muncă este această intervenție care i-a îngreunat desfășurarea atribuțiilor de serviciu și nu situația economică a societății, *“motivul real care a condus la concedierea mea este dat de faptul că anterior emiterii deciziei de concediere, am suferit o intervenției chirurgicale care mi-a îngreunat în mod efectiv prestarea atribuțiilor de serviciu, respectiv starea de sănătate precară nu-mi mai permitea să desfășor activitatea de muncă la sediul societății”*.

Colegiul director menționează faptul că, din întreg probatoriul depus la dosar, nu se regăsește niciun document din care să reiasă imposibilitatea petentului de a-și desfășura activitățile în mod normal, întrucât acesta nu a depus la dosar ieșirea din spital ori recomandările medicului specialist, deși s-a solicitat reprezentantului legal.

Or, pentru a putea realiza legătura de cauzalitate dintre criteriul invocat și faptă (concedierea petentului), este necesar a se stabili dacă intervenția chirurgicală suferită a condus la imposibilitatea deplasării acestuia la locul de muncă și implicit a realizării atribuțiilor de serviciu, pe ce perioadă de timp, care au fost recomandările medicului specialist pentru a evita complicațiile care pot împiedica refacerea.

Reținem că desființarea postului petentului a avut loc în luna iulie 2020, la 10 luni de la intervenția chirurgicală suferită. Din înscrisurile depuse la dosar, se poate reține o captură de mesaje purtate între petent și contabilă sefă, în data de 11, respectiv 12 octombrie 2019: *„G.D:Bună ziua, luni vreau ca laptopul tău să fie la birou. P:Bună ziua! Din cauza unor complicații pe care le am în urma anesteziei stau..... ”*. Este mai mult decât evident, faptul că imposibilitatea petentului de a se deplasa ori de a desfășura activitățile de serviciu au fost în perioada post operatorie. Sub acest aspect se impune întrebarea: pentru cât timp s-a regăsit petentul în această dificultate? Pentru a stabili dacă motivul real al concedierii este intervenția chirurgicală suferită de petent, ar trebui ca această stare de invaliditate să dureze un timp, destul de îndelungat, respectiv 8-10 luni. Lucru care nu reiese nici din susțineri, și nici din documentele anexate la dosar. O simplă conversație cu o colegă de serviciu, fie și șefa departamentului, nu duce la decizia de desființare a postului ocupat de petent. Este oare colega petentului factorul de decizie în ceea ce privește reorganizarea unei societăți? A cântărit atât de mult nemulțimirea colegei petentului, încât conducerea societății să decidă “alungarea” acestuia din societate?.

Considerăm că, atâta timp cât petentul nu a putut proba această legătură de cauzalitate, nu se poate reține incidența prevederilor art. 2 din OG. Nr. 137/2000, republicată.

23. Cu privire la susținerile petentului, conform cărora desființarea posturilor din cadrul societății reclamate nu a avut la bază un motiv efectiv, real și serios, precizăm că în acest sens competența revine exclusiv instanțelor de judecată, care de altfel *a reținut următoarele: „desființarea postului, deși a fost făcută într-o formă legală, nu a avut la bază o cauză reală și serioasă și nici criteriile ce nu țin de persoana salariatului, motiv pentru care, în raport cu dispozițiile art. 65 din Codul muncii, se va admite în parte cererea și se va anula Decizia nr. 319/24.07.2020.*

24. Colegiul director este investit să constate dacă desființarea postului petentului a avut la bază imposibilitatea acestuia de a-și mai îndeplini atribuțiile postului ca urmare a intervenției chirurgicale suferită în octombrie 2019. Altfel spus, Colegiul director trebuie să constate dacă intervenția chirurgicală (boala cronică necontagioasă), poate stabili legătura cauzală cu desființarea postului, lucru care să poată conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000, republicată.

25. Nefiind probat acest aspect, Colegiul director nu reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar, o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptă.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă legătură de cauzalitate între faptă și criteriul invocat;
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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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 ședință

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

Data redactării 05.05.2022

Hotărâre redactată și motivată de: HG și APG

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.