



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA NR.405**  
**din 04.07.2017**

**Dosar nr.:** 566/2016

**Petiția nr.:** 5140/01.09.2016

**Petent:** .

**Reclamați:** ., director al Direcției Resurse Umane din cadrul Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale

**Obiect:** nemulțumirea petentului vizează faptul că i s-a încheiat contractul de muncă pentru o perioadă determinată de timp, acesta dorind încheierea contractului pe o perioadă nedeterminată

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentelor**

I.1.1. .

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

I.2.1. ., director al Direcției Resurse Umane din cadrul Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale ..

**II. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petentul sesizează Consiliul cu privire la faptul că i s-a încheiat contractul de muncă pentru o perioadă determinată de timp, acesta dorind încheierea contractului pe o perioadă nedeterminată.

**III. Procedura de citare**

3.1. 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 a îndeplinit procedura legală de citare a părților. Părțile au fost citate la sediul Consiliului pentru termenul de 20.09.2016.

3.2. Prin adresa nr. 5520 din 19.09.2016 reclamata a comunicat un punct de vedere care a fost comunicat petentului și i s-a dat termen pentru concluzii scrise.

3.3. La audieri petentul a fost prezent.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **4.1. Susținerile petentului**

4.1.1. Prin memoriul înregistrat cu nr. 5140 din 01.09.2016, **petentul solicită Consiliului constatarea discriminării pe motiv de vârstă, înlăturarea consecințelor și restabilirea situației anterioare, reclamând următoarele aspecte:**

- în data de 30.09.2015, respectiv 05.10.2015 a participat la concursul organizat de Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, pentru ocuparea postului de consilier 1A din cadrul Compartimentului Administrativ, PSI, Sănătate și Securitate în Muncă – Serviciul IT, Patrimoniu din cadrul Direcției Generale Buget, Finanțe și Fonduri Europene pe care l-a și câștigat. La momentul semnării CIM, în data de 07.10.2015 a constatat că acesta era întocmit pe durată determinată, deși postul scos la concurs era pe durată nedeterminată.

4.1.2. La solicitarea verbală adresată părții reclamate respectiv, doamnei director al Direcției Resurse Umane din cadrul Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale, cu privire la durata CIM, a primit răspunsul ....*dacă sunt pensionar să stau acasă, că așa are dânsa recomandări de la Ministerul muncii....*

4.1.3. Petentul menționează faptul că, anterior încheierii contractului de muncă, respectiv în mai 2014 - mai 2015, aceeași parte reclamată a încheiat contracte pe durata nedeterminată la 3 angajate, ceea ce induce suspiciunea de discriminare pe motiv de sex.

4.1.4. În anexă au fost depuse:

- anunțul cu rezultatul probei scrise;
- anunțul cu rezultatul interviului;
- copie CIM.

**4.2. Susținerile părții reclamate – prin directorul Direcției Resurse Umane din cadrul Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale**

4.2.1. Partea reclamată precizează faptul că, la încheierea contractului individual de muncă nr. 280/07.10.2015, care face obiectul sesizării, s-a avut în vedere punctul opinia Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (anexă). Conform punctului de vedere transmis de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice cu adresa nr. 3219/DIB/25.05.2016, înregistrată la Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale sub nr. 209160/25.05.2016: *„un pensionar pentru limită de vârstă se poate prezenta la concursul sau examenul organizat în condițiile legii, de o instituție publică, și, în situația promovării acestuia, poate fi încadrat în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată,,*

4.2.2. După primirea punctului de vedere al Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în cadrul Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale, contractele de muncă, ale căror titulari sunt pensionari care cumulează pensia cu salariul, au fost încheiate numai pe perioadă determinată, conform prevederilor art.83 li.g din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu art. 30 din același act normativ

4.2.3. Astfel, la încheierea contractului individual de muncă nr.280/07.10.2015, care face obiectul sesizării, s-a avut în vedere punctul de vedere transmis de Ministerul Muncii, Familie, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

4.2.4. Reclamata precizează faptul că petentul nu a fost discriminat nici pe motiv de vârstă, nici pe motiv de sex, contractul individual de muncă nr. 280/2015 al cărui titular este, a fost încheiat conform dispozițiilor legale în vigoare, precum și în conformitate cu punctul de vedere al Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

4.2.5. În anexă au fost depuse copii CIM.

## V. Motivele de fapt și de drept

Pe cale de excepție, în ceea ce privește solicitarea petentului, respectiv înlăturarea consecințelor și restabilirea situației, Colegiul director reține că solicitarea petentului nu intră sub incidența O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.

5.1. **În fapt**, Colegiul director urmează a se pronunța asupra solicitării petentului, respectiv înlăturarea consecințelor și restabilirea situației, precum și asupra motivului pentru care s-a încheiat contractul de muncă pentru o perioadă determinată de timp și nu pentru o perioadă nedeterminată de timp.

5.2. **În drept**, raportat la **capătul de cerere referitor la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și repunerea în situația anterioară discriminării**, CNCD nu este competent să soluționeze acest capăt de cerere, competența revenind instanței de judecată. În acest sens, *„persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului”* în conformitate cu **art. 27 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată)**, cu modificările și completările ulterioare.

Raportat la cel de-al doilea capăt de cerere referitor la încheierea unui contract pentru o perioadă determinată de timp și nu o pentru o perioadă nedeterminată, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie,

beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.3. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

5.4. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petent 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 anologice sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 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.

5.5. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.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 O.G. 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. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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.

5.6. În speță, Colegiul director ia act de susținerea petentului conform căreia s-a încheiat contractul de muncă pentru o perioadă determinată de timp, acesta dorind încheierea contractului pe o perioadă nedeterminată

5.7. Colegiul director reține faptul că cele două categorii de persoane se află în situații diferite, respectiv persoanele care au atins vârsta de pensionare și persoanele care nu au atins vârsta de pensionare. Cele două categorii de persoane nu se află în situații comparabile, avem inclusiv Decizii CJUE care arată că statul nu este obligat să angajeze persoanele care au atins vârsta de pensionare. În aceste Decizii, CJUE a arătat că angajarea persoanelor care au atins vârsta de pensionare în funcții publice ar reprezenta un impediment pentru angajarea persoanelor mai tinere.

Decizia nr 78/2000, **Art. 6** *Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă* (1) *Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea ca un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politica a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt*

corespunzatoare si necesare.

Tratatul diferentiat se poate referi în special la:

a) aplicarea unor conditii speciale de acces la un loc de munca si la formarea profesionala, de încadrare si de munca, inclusiv a conditiilor de concediere si de remunerare, pentru tineri, lucratori în vârsta si pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesionala sau pentru a le asigura protectia;

b) stabilirea unor conditii minime de vârsta, de experienta profesionala sau de vechime în munca, pentru accesul la încadrare în munca sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în munca;

c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazata pe formarea necesara pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionarii.

(2) Fara a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot sa prevada ca nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate sociala, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestatiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucratori sau pentru categorii de lucratori si la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârsta în calculele actuariale, cu conditia ca acestea sa nu se traduca prin discriminari pe motive de sex.

5.8. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, nefiind vorba de situații comparabile, nefiind încălcat principiul egalității și nici cel al nediscriminării. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petent, nu s-a săvârșit o faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Raportat la primul capăt de cerere, nu intră sub incidența OG. Nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, competența revinând instanței de judecată;
2. Raportat la cel de al doilea capăt de cerere, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (nu sunt situații comparabile) potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

## VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

## **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 ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – membru**

**BERTZI THEODORA – membru**

**DINCĂ ILIE – membru**

**LUMINIȚA GHEORGHIU – membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – membru**

**Redactat și motivat: P.C.S. și V.F.**

**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