



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 6 din 15.01.2020

Dosar nr.: 548/2019

Petiția nr.: 4287/23.07.2019

Petentă:

Reclamați: Societatea Exploatarea Minieră Lonea, Complexul Energetic Hunedoara S.A.

Obiect: refuzul continuării activității în cadrul societății după încetarea de drept a contractului individual de muncă prin îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul petentei

1.

Numele, domiciliul ales și sediul părților reclamate

2. **Societatea Exploatarea Minieră Lonea**, loc. Petrila, str. Voievodului nr. 1, jud. Hunedoara.

3. **Complexul Energetic Hunedoara S.A.**, localitatea Petroșani, str. Timișoarei, jud. Hunedoara.

II. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin. 4, din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 4287/02.08.2019 și 4515/02.08.2019, a citat părțile pentru data de 06.09.2019.

5. Odată cu fixarea audierilor în cauză, s-a pus în discuție părților excepția de necompetență materială invocată din oficiu raportat la aspectele care intră în sfera de competență a instanțelor de judecată.

6. La audierile din 06.09.2019 părțile nu au fost prezente, procedura fiind legal îndeplinită.

7. Prin adresa nr. 5465/19.09.2019, au fost transmise reciproc părților din dosar apărările depuse la dosar ulterior în vederea formulării concluziilor scrise, termenul fixat pentru acest ultim act procedural fiind data de 25.10.2019.

III. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petenta consideră că a fost supusă unui tratament diferențiat față de alți angajați cărora li s-a permis continuarea activității deși îndeplineau condițiile de pensionare.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta, fostă angajată a societății reclamate ca inginer responsabil cu instruirea lucrătorilor, consideră că a fost supusă unui tratament diferențiat față de alți angajați cărora li s-a permis continuarea activității deși îndeplineau condițiile de pensionare conform deciziei C.C.R. nr. 387/2018.
9. Petenta detaliază că în perioada 15.08.2018 – 01.12.2018 a fost în concediu medical, fiind suferindă de diabet, iar în septembrie 2018 a îndeplinit condițiile de pensionare.
10. Deși în acea perioadă s-au întocmit listele pentru disponibilizări pentru toți angajații care îndeplineau condițiile de pensionare pentru a beneficia de plăți compensatorii, petenta susține că nu a fost anunțată pentru a se înscrie și ea pe acele liste.
11. Solicitarea petentei de continuare a activității pentru a se putea înscrie pe lista pentru plăți compensatorii a fost respinsă, iar prin decizia nr. 49/28.01.2019 i-a fost desfăcut contractul de muncă, spre deosebire de altă colegă căreia i-a fost aprobată cererea, chiar făcută în ianuarie, în mod similar cu cererea petentei.
12. Petenta solicită aplicarea amenzii contravenționale și obligarea părții responsabile să publice în mass-media un rezumat al hotărârii prin care s-a constatat săvârșirea contravenției.
13. Petenta atașează la petiție acțiunea formulată în instanță în dosarul nr. 474/97/2019 aflat pe rolul Tribunalului Hunedoara.
14. În urma primirii citației, petenta formulează punct de vedere cu nr. 5122/06.09.2019 prin care solicită admiterea plângerii astfel cum a fost formulată.

Susținerile reclamațiilor:

Susținerile celui de-al doilea reclamat

Societatea Complexul Energetic Hunedoara

15. Prin punctul de vedere cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 4855/23.08.2019, reclamatul solicită admiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. invocată din oficiu și respingerea pe cale de acțiune ca nefondată.
16. Reclamatul precizează că petenta a fost angajata societății CEH-SA EM Lonea pe funcția de inginer responsabil SSM – instruire lucrători în cadrul Serviciului SSM-SU Protecția Muncii până la data de 28.01.2019, dată la care, prin Decizia nr. 49/28.01.2019, i-a încetat de drept contractul individual de muncă prin îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare conform art. 56 alin. 1 lit. c) din Codul Muncii coroborat cu art. 53 Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.
17. Concret, petenta a îndeplinit condițiile de pensionare la data de 15.09.2018, însă constatarea încetării de drept a contractului individual de muncă al reclamantei a avut loc la data de 07.01.2019 datorită faptului că în perioada 15.08.2018 – 03.12.2018 a beneficiat de concediu de odihnă și ulterior de concediu medical.
18. Prin Decizia Consiliului Europei privind ajutorul de stat pentru facilitarea închiderii minelor de cărbune necompetitive nr. 2010/787/UE, în anul 2016 a fost întocmit Planul de închidere a EM Lonea și EM Lupeni din cadrul CEH-SA, aprobat prin Decizia nr. C(2016)7719 final a

Comisiei Europene și modificat prin Decizia C(2018) 1001.

19. Planul de disponibilizare al celei de-a doua societăți reclamate nr. DG 7495/19.07.2018 întocmit conform deciziilor Comisiei Europene arătate mai sus prevedea concedierea colectivă în anul 2018 a unui număr de 920 de salariați, printre criteriile luate în considerare regăsindu-se următoarele: salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată la data concedierii; la cerere; salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată parțial și salariații cu aprecieri minimale la evaluarea anuală, conform Regulamentului intern.

20. Astfel, reclamatul stipulează că, având în vedere criteriile prevăzute mai sus, dispozițiile legale din Codul muncii și Legea nr. 263/2010, precum și faptul că petenta îndeplinea condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare, aceasta nu putea beneficia de prevederile O.U.G. nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013 – 2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare și de plăți compensatorii în cuantum de 37.200 lei acordate persoanelor disponibilizate.

21. Mai mult, reclamatul face precizarea că petenta nu a formulat nicio cerere pentru a fi trecută pe lista de disponibilizare, dar în momentul în care a fost chemată la Serviciul Personal al primei societăți reclamate și i s-a adus la cunoștință faptul că trebuie să-i înceteze de drept contractul individual de muncă, s-a adresat instanței de judecată pe motiv că i s-ar fi creat un prejudiciu și să solicite trecerea pe lista de disponibilizare și acordarea de plăți compensatorii în valoare de 37.000 lei, respectiv daune morale de 10.000 lei, deși la momentul formulării acțiunii în instanță, petenta era încă angajată.

22. Astfel, la momentul formulării cererii, prevederile O.U.G. nr. 36/2013 nu mai erau în vigoare, acestea aplicându-se conform art. 31, până la data de 31.12.2018.

23. Reclamatul mai adaugă că prin adresa nr. 1016/20.03.2019, înregistrată la CEH-SA sub nr. DG 3647/25.01.2019, petentei i-a fost adus la cunoștință faptul că nu mai poate continua activitatea în baza aceluiași contract individual de muncă deoarece s-a constatat încetarea de drept a contractului individual de muncă ca urmare a îndeplinirii cumulative a vârstei standard de pensionare și a stagiului minim de cotizare și nu îndeplinea condițiile prevăzute de lege pentru pensionare cu reducerea vârstei standard. De asemenea, reclamatul precizează că petenta a fost invitată atât în anul 2016, cât și în anul 2017 să se înscrie pe lista de disponibilizare însă a refuzat.

24. Raportat la afirmația petentei precum că la data de 28.01.2019 se afla în concediu medical și nu putea să-i înceteze contractul individual de muncă, reclamatul consideră legală măsura prin prisma prevederilor art. 49 din Codul muncii referitoare la suspendarea contractului la alin. 5 unde se prevede că respectiva cauză de încetare de drept prevalează în perioada de suspendare a contractului.

25. În susținerea apărării, reclamatul atașează înscrisuri.

26. Prin concluziile scrise formulate și înregistrate la C.N.C.D. cu nr. 6276/22.10.2019, reclamatul adaugă că petenta a formulat acțiune în instanță ce face obiectul dosarului nr. 474/97/2019 aflat pe rolul Tribunalului Hunedoara.

V. Motivele de fapt și de drept

27. În fapt, Colegiul director reține spre analiză faptul că petenta a fost angajata societății

CEH-SA EM Lonea pe funcția de inginer responsabil SSM – instruire lucrători în cadrul Serviciului SSM-SU Protecția Muncii până la data de 28.01.2019, dată la care, prin Decizia nr. 49/28.01.2019, i-a încetat de drept contractul individual de muncă prin îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare conform art. 56 alin. 1 lit. c) din Codul Muncii coroborat cu art. 53 Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

28. Colegiul ia act de excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu cu privire la aspectele care intră în sfera de competență a instanțelor de judecată de dreptul muncii.

29. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea 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 O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

30. 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 urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate din oficiu și susținută de reclamat.

31. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director ia act de obiectul sesizării cu privire la refuzul din partea angajatorului de continuare a activității în cadrul societății după încetarea de drept a contractului individual de muncă prin îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare.

32. Astfel, Colegiul se raportează la solicitările petentei de a se constata că tratamentul aplicat în cazul său este unul diferențiat față de al altor angajați cărora li s-a permis continuarea activității deși îndeplineau condițiile de pensionare și urmează a analiza cauza prin prisma excepției de necompetență materială a C.N.C.D. invocată din oficiu.

33. Luând act de înscrisurile de la dosar, Colegiul constată că petenta a îndeplinit condițiile de pensionare la data de 15.09.2018, însă constatarea încetării de drept a contractului individual de muncă al reclamantei a avut loc la data de 07.01.2019 datorită faptului că în perioada 15.08.2018 – 03.12.2018 a beneficiat de concediu de odihnă și ulterior concediu medical.

34. Concret, Colegiul ia act de faptul că, în prezenta speță se pune în discuție modul de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale din Codul muncii și Legea nr. 263/2010, respectiv posibilitatea ca petenta să beneficieze de prevederile O.U.G. nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013 – 2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare și de plăți compensatorii acordate persoanelor disponibilizate în condițiile în care petenta îndeplinea condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare.

35. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul director reține că a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește o posibilă faptă de discriminare ce ar rezulta din interpretarea și aplicarea legii raportat la îndeplinirea condițiilor de pensionare / de continuare a activității pentru a se putea înscrie pe lista pentru plăți compensatorii: „Membrii Colegiului director, din oficiu, pot

ridica excepția de necompetență atunci când, în mod vădit, constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, asupra căreia Colegiul director trebuie să se pronunțe cu prioritate.”

36. De asemenea, Colegiul director reține că excepția de necompetență materială invocată din oficiu a fost pusă în dezbatere petenților, în conformitate cu prevederile art. 30 și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor:

”art. 30 (1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 31 (1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 32 Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”

37. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de C.N.C.D. este o jurisdicție 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.

38. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul *per se* este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești.

39. Caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al C.N.C.D. a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960/15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție). Prin Decizia nr. 1096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „*C.N.C.D. este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ – jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art. 124 privind înfăptuirea justiției și art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”.*

40. Ca atare, se naște întrebarea legitimă, în ce măsură pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de O.G. nr. 137/2000 republicată, C.N.C.D. poate să constate existența unor situații discriminatorii ce sunt în legătură indisolubilă cu activitatea de înfăptuire a justiției de către instanțele judecătorești, aspecte de interpretare și aplicare a legii care intră în mod cert în sfera de competență a acestora ori în soluțiile pronunțate de instanțele judecătorești.

41. Colegiul director se raportează în analiza prezentei cauze la Constituția României, prevederile art. 1 alin. 4 că: „*Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor: legislativă, executivă și judecătorească în cadrul democrației constituționale*”; art. 125 alin. 1, alin. 2 și alin. 3 care statuează că înfăptuirea justiției se face potrivit legii, dispunând că justiția este unică și imparțială, egală pentru toți, iar judecătorii sunt

independenței și se supun numai legii. Aceasta face ca în activitatea de judecată, judecătorii să nu poată fi supuși niciunei directive din partea puterii legislative sau executive.

42. Este important de precizat în acest context și Decizia nr. 322/2001¹, prin care Curtea Constituțională a reținut că: „În deplină concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 6 pct. 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (ratificată prin Legea nr. 30 din 18 mai 1994) și alte tratate internaționale la care România este parte, Constituția României consacră în cap. VI, intitulat „Autoritatea judecătorească”, principiile organizării și îndeplinirii justiției în țara noastră. În conformitate cu aceste principii, în România justiția se îndeplinește prin Curtea Supremă de Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege [art. 125 alin.(1)], compuse din judecători independenți care se supun numai legii [art.123 alin.(2)]. ... În scopul garantării independenței... prin Constituție a fost instituit, ca o a treia componentă a autorității judecătorești, Consiliul Superior al Magistraturii, compus în exclusivitate din magistrați ..., care are ca principală funcție asigurarea inamovibilității, a independenței și a imparțialității judecătorilor ... prin puterea de decizie în ceea ce privește promovarea în funcție și transferarea judecătorilor, precum și prin rolul de consiliu de disciplină al judecătorilor. ...”

43. Astfel, s-ar încălca în mod flagrant principiul separației puterilor în stat, prin interferarea de către C.N.C.D. în atribuțiile legislativului, dar și ale Curții Constituționale, care îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, inclusiv cele ale art. 16 care se referă la egalitatea în drepturi a cetățenilor.

44. Având în vedere considerentele de mai sus, Colegiul director urmează a admite excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport cu obiectul petiției, competente în ceea ce privește interpretarea și aplicarea legii fiind instanțele judecătorești.

45. Având în vedere considerentele de mai sus, Colegiul director reține că instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu poate analiza statuările instanțelor judecătorești, nu se poate pronunța *sine qua non* asupra aspectelor corelative actului de justiție, atribut exclusiv al instanțelor de judecată. C.N.C.D. nu poate adresa instrucțiuni instanțelor, în speță membrilor acestora în ceea ce privește exercițiul funcțiilor lor, respectiv nu se poate pronunța cu privire la conținutul sentințelor/deciziilor/hotărârilor judecătorești, în acest sens existând posibilitatea atacării acestora prin căile ordinare/extraordinare de atac.

46. Colegiul director constată că petiția, cum a fost formulată, nu prezintă o situație sub aspectul prevederilor **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, ci o problemă de interpretare și aplicare a legislației muncii.

47. În consecință admite excepția de necompetență materială invocată din oficiu conform art. 28-32 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

¹ Decizia Curții Constituționale nr. 322/2001 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 66/2002.

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Admiterea excepției de necompetență materială invocată din oficiu în conformitate cu art. 28-32 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor** în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat;;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Data redactării: 06.02.2020

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

Red.: C.J. și C.M.I.