



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 789 din 11.11.2020

Dosar nr: 150 /2020

Petiția nr: 1448/28.02.2020

Petentă:

Reclamat: Spitalul Județean de Urgență Mavromati Botoșani

Obiect: încetarea contractului individual de muncă în mod abuziv, criteriul vârstă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatei/martorilor

2. Spitalul Județean de Urgență Mavromati Botoșani, str. Marchidan, nr.11, jud. Botoșani

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Prin adresa nr.1448/28.02.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la încetarea contractului de muncă în mod abuziv prin recurgerea la acte de discriminare în raport cu alți 69 de salariați care s-ar fi aflat în aceeași situație.

III. 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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 448 din 13.04.2020 Consiliul a citat petenta, iar prin adresa nr. 2223 din 13.04.2020 a fost citată partea reclamată. Prin adresa nr. 2826 din 14.05.2020 reclamata a înaintat un punct de vedere care a fost transmis prin adresa nr. 3116 din 28.05.2020 petentei pentru formularea de concluzii scrise.

6. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentei

7. Prin adresa nr.1448/28.02.2020 (filele 1-8 din dosar) petenta sesizează Consiliul cu privire la încetarea contractului de muncă în mod abuziv prin recurgerea la acte de discriminare în raport cu alți 69 de salariați care s-ar fi aflat în aceeași situație.

8. Petenta susține că a desfășurat, până la data de 12.12.2019, activitatea de asistent șef laborator la Spitalul Județean de Urgență Mavromati Botoșani, în cadrul laboratorului de analize medicale. La data de 11.12.2019 se afla în concediu legal de odihnă, a fost anunțată și apoi i s-a înmănat decizia nr. 134/10.12.2019 prin care i s-a adus la cunoștință că începând cu data de 12.12.2019 contractul individual de muncă încetează. Motivul desfacerii contractului individual de muncă a constat în faptul că beneficiază de pensie pentru limită de vârstă.

În aceeași situație ca a petentei se mai aflau un număr de peste 69 salariați care beneficiau de pensie pentru limită de vârstă, cărora nu li s-a desfăcut contractul individual de muncă.

Petenta consideră că nu se poate vorbi de un tratament egal deoarece contractele celor 69 de salariați nu au încetat, ci doar cel al petentei.

Petenta susține faptul că, conducerea spitalului a intenționat să-i desfacă contractul începând cu data de 01.11.2019, dar aceasta a solicitat Casei Județene de pensii suspendarea plății pensiei și continuarea activității în baza contractului de muncă încheiat cu spitalul. De asemenea, a adus la cunoștință conducerii spitalului faptul că desfacerea contractului individual de muncă este abuzivă și discriminatorie deoarece un număr de 69 de angajați desfășoară activitatea în aceleași condiții ca și petenta (cumul pensie cu salariu). Conducerea spitalului a renunțat la acel moment la desfacerea contractului individual de muncă nemaipunând în aplicare decizia de încetare începând cu data de 01.11.2019.

9. În anexă s-au depus următoarele anexe (filele 5-8 din dosar):

- copie decizie 1341/10.12.2019;
- copie cerere nr. 48012/28.10.2019;
- copie decizie de suspendare a pensiei 194739/31.10.2019;
- copie articol ziarul Botoșăneanul cu declarația președintelui CJP Botoșani.

Susținerea părților reclamate

Susținerea Spitalului Județean de Urgență Mavromati Botoșani

10. Prin adresa nr. 2826 din 14.05.2020, (filele 12-47 din dosar) reclamata solicită respingerea sesizării din următoarele considerente:

- reclamata susține faptul că nu a fost o încetare a contractului individual de muncă în mod abuziv, prin decizia nr. 1341/10.12.2019 conducerea unității a constatat încetarea de drept a contractului acesta fiind încetat prin efectul legii, la data comunicării deciziei de pensie de către CJP Botoșani.

11. Petenta a fost angajata spitalului până la data de 12.12.2019, pe funcția de asistent medical principal -asistent șef în cadrul Laboratorului de analize medicale.

La solicitarea reclamatei, Casa Județeană de Pensii Botoșani a comunicat faptul că petenta figurează și beneficiază de pensie pentru limita de vârstă, conform Legii nr. 253/2010, începând cu 23.03.2017.

12. Având în vedere prevederile O.U.G. nr. 144/2008, la art. 22 alin. 4 „Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali se pensionează la vârsta de 65 de ani, indiferent de sex, la alin. 5 „La cerere asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali se pot pensiona, în condițiile prevăzute de Legea nr. /2010 privind sistemul de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

Având în vedere prevederile legale asistenții medicali se pensionează la vârsta de 65 de ani dar, la cerere, aceștia pot alege să se pensioneze în condițiile Legii nr. 263/2010. În cazul în care asistenții medicali se pensionează la cerere, contractul de muncă încetează de drept la data comunicării Deciziei de pensie.

Potrivit Casei Județene de Pensii Botoșani petenta beneficiază de pensie de la data de 23.03.2017, aceasta alegând să depună cererea de pensionare pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare (art.55 din Legea nr. 263/2010). Contractul individual de muncă al petentei a încetat de drept în data de 23.03.2017.

13. În aceste condiții este evident că derularea în continuare a raportului de muncă ar fi contrară voinței exprimate de cel care solicită deschiderea dreptului la pensie, astfel că încetarea de drept a contractului individual de muncă este justificată, fără a avea semnificația încălcării dreptului la muncă al salariatului.

Prin urmare, începând cu data de 23.03.2017, legal, constitutional, nu se poate vorbi de existența contractului individual de muncă al petentei, acest contract nemaexistând nu mai produce nici un efect de la data de 23.03.2017.

Reclamata este de opinie că Decizia nr. 1341/10.12.2019 nu este o decizie de concediere, ci o decizie de constatare a încetării de drept a contractului individual de muncă, fiecare din acestea având un regim juridic distinct.

14. Reclamata susține faptul că petenta nu se poate considera discriminată față de ceilalți asistenți medicali care urmează să se pensioneze la vârsta de 65 de ani, nici față de salariații bărbați, deoarece, spre deosebire de toți aceștia, petenta a ales să-și depună cererea de pensionare, asumându-și tacit încetarea de drept a contractului individual de muncă.

Decizia CJP nr. 1947/31.10.2019 suspendă doar plata pensiei pentru limită de vârstă nu și calitatea de pensionar al petentei, suspendarea deciziei de pensie nu reactivează contractual individual de muncă, acesta fiind încetat de drept, prin efectul legii la data comunicării deciziei de pensie de către CJP Botoșani (martie 2017).

Dispozițiile legale aplicate în cazul petentei, respectiv „constatarea încetării de drept a contractului individual de muncă,, au fost aplicate în egală măsură tuturor salariaților cărora Casa Județeană de Pensii Botoșani a transmis că sunt beneficiari ai pensiei pentru limită de vârstă (21 asistenți medicali în 12.12.2019, 50 asistenți medicali, infirmieri, îngrijitori, muncitori calificați în 01.03.2020).

15. O parte din acei foști angajați, inclusiv petenta, s-au adresat instanței de judecată, care în cazul a 15 persoane, a respins pretențiile, constatând legale deciziile prin care s-a constatat încetarea de drept a contractelor individuale de muncă.

16. Precizează faptul că aspectele sesizate fac obiectul dosarului nr. 2381/40/2019 aflat pe rolul Tribunalului Botoșani. Totodată, faptele sesizate au fost analizate și de instanța de judecată în sentința civilă nr. 212 din 11.03.2020, acestea fiind respinse.

V. Motivele de fapt și de drept

17. Colegiul director reține nemulțumirea petentei cu privire la desfacerea contractului individual de muncă doar angajaților despre care a dispus de informații de la Casa Județeană de Pensii în comparație cu angajații despre care nu a dispus de informații de la Casa Județeană de Pensii, deși și aceștia cumulează pensia cu salariul, instituind o diferență de tratament între aceștia, cu toate că și unii și ceilalți s-au aflat în situații identice în ceea ce privește condițiile de încetare a raportului de muncă.

18. **În drept**, Colegiul director va analiza și se va pronunța asupra situației semnalate, urmând a aprecia în ce măsură fapta sesizată întrunește condițiile existenței unei fapte de discriminare.

19. 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. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, 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 O.G. nr. 137/2000, republicată.

20. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

21. 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 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

22. 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.

23. În speță, petenta apreciază că este discriminată prin desfacere a CIM-ului doar angajaților despre care reclamata a dispus de informații de la Casa Județeană de Pensii, iar față de angajații despre care nu a dispus de informații de la Casa Județeană de Pensii deși și aceștia cumulează pensia cu salariul, instituind o diferență de tratament între aceștia, doar primilor le-a încetat CIM-ul, cu toate că și unii și ceilalți s-au aflat în situații identice în ceea ce privește condițiile de încetare a raportului de muncă.

24. Colegiul director reține faptul că petenta și-a exprimat opțiunea pentru deschiderea anticipată a dreptului la pensie în condițiile permise de lege (Legea nr. 263-2010-art. 55, OUG nr. 144/2008 - art.22 alin 5). Din documentele existente la dosar reiese faptul că nu a fost o încetare a contractului individual de muncă în mod abuziv, prin decizia nr. 1341/10.12.2019 conducerea unității reclamate a constatat încetarea de drept a contractului, acesta fiind încetat prin efectul legii, la data comunicării deciziei de pensie de către CJP Botoșani.

Dispozițiile legale aplicate în cazul petentei, respectiv „*constatarea încetării de drept a contractului individual de muncă*”, au fost aplicate în egală măsură tuturor salariaților cărora Casa Județeană de Pensii Botoșani a transmis că sunt beneficiari ai pensiei pentru limită de vârstă (21 asistenți medicali în 12.12.2019, 50 asistenți medicali, infirmieri, îngrijitori, muncitori calificați în 01.03.2020). Colegiul director nu poate considera discriminarea petentei față de ceilalți asistenți medicali care urmează să se pensioneze la vârsta de 65 de ani, nici față de salariații bărbați, deoarece, spre deosebire de toți aceștia, petenta a ales să-și depună cererea de pensionare, asumându-și tacit încetarea de drept a contractului individual de muncă. Colegiul director este de opinie că, așa cum reiese și din documentele existente la dosarul cauzei motivul desfacerii CIM-urilor s-a efectuat doar celor care beneficiau de pensie pentru limită de vârstă, nu și celor care urmează să se pensioneze la vârsta de 65 de ani, situația nefiind comparabilă în acest sens, deoarece cei din urmă nu cumulează pensia cu salariul. Având în vedere prevederile legale asistenții medicali se pensionează la vârsta de 65 de ani dar, la cerere, aceștia pot alege să se pensioneze în condițiile Legii nr. 263/2010. În cazul în care asistenții medicali se pensionează la cerere, contractul de muncă încetează de drept la data comunicării Deciziei de pensie.

25. 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 petentă, 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. 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;
2. 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, 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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 11.11.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVAN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru.

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD**

Redactat la data de 18.11.2020

Motivele de fapt și de drept: P.C.S. și V.F

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul de 15 zile, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.