



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 373 din 21.04.2021

Dosarul nr. 534/2020

Petiție nr: 4445/23.07.2020

Petentă:

Reclamată: Direcția Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor Constanța

Obiect: refuz prelungire contract de muncă ulterior vârstei de pensionare

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentei

1. Cabinet de Avocatură

Numele și domiciliul reclamatului

2. Direcția Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor Constanța, cu sediul în Constanța, Șos. Mangaliei, Nr. 78, jud. Constanța.

II. Citarea părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

În cadrul ședinței de audieri din data de 12.03.2021, petenta, prin avocat, solicită disjungerea dosarului 534 de dosarul 613, petentul din dosarul 613 fiind soțul dnei și invocând ca și criteriu de discriminare inclusiv acest statut.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

4. Petenta arată că lucrează în cadrul Direcției Sanitar Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor Constanța din luna iunie a anului 1990 în cadrul compartimentului financiar-contabil, de la vârsta de 31 ani, iar din anul 2009, în urma concursului organizat și promovat, a fost numită în funcția de șef serviciu economic și administrativ al acestei instituții publice. Întrucât în luna iulie 2020 urma să împlinească vârsta standard de pensionare specifică femeilor născute în luna martie 1959, respectiv 61 ani și 4 luni, prin Cererea nr.10694/14.05.2020 (Anexa 1) și - a exprimat opțiunea de a continua activitatea și după împlinirea vârstei standard de pensionare și a stagiului de cotizare specific femeilor, până la împlinirea vârstei standard de pensionare specifice bărbaților.

5. După o discuție inițială cu conducerea instituției a înțeles că nu vor fi probleme dar, cu toate acestea, după aproximativ două săptămâni, văzând că cererea sa nu a primit nicio rezoluție, a întrebat care este stadiul soluționării și i s - a răspuns că există un impas în aprobarea ei,



deoarece președintele Autorității Naționale Sanitar Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor, ar fi „dispus” neaprobarea acesteia.

În urma consultării cu un avocat, petenta a depus prin acesta reiterarea nr. 12829/09.06.2020 în cadrul căreia s-au expus argumente logice, juridice și de fapt pentru aprobarea continuării activității până la împlinirea vârstei standard de pensionare specifică bărbaților, argumentat pe faptul că Anexa 5 la Legea nr. 263/2010 stabilește pentru femeile născute în luna martie 1959, o vârstă standard de pensionare de 61 ani și 4 luni, iar pentru toți bărbații născuți după martie 1950, vârsta de 65 de ani. Similar art.517 din Codul Administrativ, art.56 alin.(l) lit.c din Codul Muncii reglementează situația împlinirii vârstei standard de pensionare și a stagiului de cotizare.

6. Prin Răspunsul nr. 17304/14.07.2020 s - a dispus respingerea cererilor petentei fără absolut nici o motivare și fără a se combate din perspectivă legală argumentele expuse de aceasta, sens în care consideră că hotărârea a fost luată ca urmare a unei discriminări bazate pe criteriile de sex/gen, întrucât nu i s - a aprobat menținerea în activitate până la vârsta standard de pensionare specifică bărbaților, respectiv 65 ani, deși calificativele obținute la evaluările profesionale au fost de foarte bine astfel încât nu exista nici un motiv de ordin profesional pentru a nu se aproba prelungirea.

7. Un argument suplimentar este considerat de petentă faptul că tot în cursul anului 2020, domnilor si , aflați în raporturi de serviciu cu aceeași instituție, le - au fost aprobate cererile de continuare a activității după împlinirea vârstei standard de pensionare de 65 ani.

8. Petenta apreciază că principiile de nediscriminare enunțate în Decizia CCR nr.387/05/06/2018, publicată în M. Of. nr.642/24.07.2018 sunt aceleași atât în materia raporturilor de muncă supuse Codului Muncii, cât și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici reglementate de către Codul Administrativ, cu atât mai mult cu cât sunt consacrate de către Constituție la art. 16 alin.(l) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

Sușinerile reclamatei

9. Prin punctul de vedere depus în data de 11.03.2021, reclamata arată, cu privire la solicitările reclamantei de a-și continua activitatea, că aceasta si-a exercitat acest drept, iar conducerea Direcției Sanitar Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor Constanta răspunzând tuturor cererilor reclamantei, în termen legal, cu precizarea ca situația juridică a acesteia se circumscrie prevederilor art. 517 din OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ care reglementează prin alin.(2) că “În mod excepțional, pe baza unei cereri formulate cu 2 luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice, funcționarul public poate fi menținut în funcția publică deținută maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu ”. Astfel, se poate observa și reține ca legiuitorul stabilește ca menținerea în activitate în funcția publică a funcționarului public după data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă nu reprezintă o obligație a conducătorului instituției ci o situație ce poate fi aprobată “În mod excepțional”, legea neindicând/ nestabilind criterii precise privind condițiile în care unui funcționar public îi poate fi aprobată menținerea în funcția publică, și nu impune conducătorului instituției, la momentul analizei să motiveze actul decizional ci doar să aibă în vedere în aprecierea sa, în primul rând, nevoile instituției publice, aprecierea în fapt fiind una de oportunitate.

10. Referitor la jurisprudența Curții Constituționale a României, respectiv Decizia nr. 387/05.06.2018, petenta selectează și interpretează anumite aspecte în mod subiectiv. Elocvent

din această perspectivă, în Decizia Curții Constituționale nr. 387/2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 53 alin. (1) teza I din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și ale art. 56 alin. (1) lit. c) teza I din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, potrivit careia în considerentele cuprinse la pct. 36 - se fac referiri la posibilitatea femeii de a cere prelungirea activității sale până la împlinirea vârstei de pensionare standard pentru bărbați - aratându-se că: „dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 sunt constituționale numai în măsura în care, la împlinirea vârstei legale de pensionare, dau dreptul femeii să opteze fie pentru deschiderea dreptului la pensie și încetarea contractului individual de muncă în curs, fie pentru continuarea acestui contract, până la împlinirea vârstei legale de pensionare prevăzute pentru bărbat, la acea dată. În prima ipoteză, când optează pentru deschiderea dreptului la pensie, contractul individual de muncă în curs încetează de drept, iar dreptul la muncă va putea fi exercitat numai după încheierea unui nou contract, dacă angajatorul consimte în acest sens. Din contră, în măsura în care salariată optează pentru continuarea raportului de muncă, până la împlinirea vârstei de pensionare prevăzute de lege pentru bărbat, exercițiul dreptului la muncă nu este condiționat de încheierea unui nou contract și de voința angajatorului, dar dreptul la pensie nu va putea fi solicitat simultan”.

Se desprinde concluzia că, în Decizia CC este vorba de un contract de muncă, nicidecum de un act administrativ de numire, astfel obținerea femeii de a-și exprima intenția de a continua activitatea până la împlinirea vârstei legale de pensionare prevăzute pentru bărbați, reprezintă un drept pentru femeile care își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă, legislația în vigoare, practica judecătorească ori doctrina nefacând trimitere și la femeile cu statut de funcționar public.

11. Menținerea petentei că prin Răspunsul nr. 17304/14.07.2020, s-a dispus respingerea cererilor sale fără absolut nici o motivare..., sens în care considera că hotărârea a fost luată ca urmare a unei discriminări bazate pe criterii de sex/gen, întrucât nu i s-a aprobat menținerea în activitate..., reclamata o apreciază ca fiind una nefondată și neantemeiată întrucât petenta nu explică și nu demonstrează că hotărârea conducerii instituției a fost luată ca urmare a unei discriminări bazate pe criterii de sex/gen.

12. În interpretarea și aplicarea art. 16 alin. (1) și (2) din Constituție, Curtea Constituțională a statuat că principiul egalității în fața legii, presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, de aceea el nu exclude, ci dimpotrivă presupune soluții diferite pentru situații diferite. Așadar, principiul egalității în fața legii nu înseamnă uniformitate, astfel încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.

13. Situațiile de discriminare invocate de către petentă nu sunt izvorâte din conținutul prevederilor art. 517 alin.(l) lit.d din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, ci din aplicarea diferită, la cazuri concrete - ce vizează categoria de personal plătit din fonduri publice din care face parte petenta. În concluzie, reclamata consideră că nu se poate reține susținerea petentei în sensul că aceasta a fost discriminată, întrucât, în speță, nu există situații egale ori analoge sau aplicarea unui tratament juridic diferențiat, instituit în baza unor situații obiectiv diferite care să fie dovedite, demonstrate în concret de petentă.

14. Referitor la argumentele de drept ale sesizării, reclamata consideră că solicitarea petentei nu poate fi admisă, în condițiile în care legea nu instituie obligația angajatorului de a menține o persoană în activitate și nici obligația de a motiva respingerea unei cereri de continuare a activității după data îndeplinirii condițiilor standard de pensionare.

Raportul de serviciu nu reprezintă un raport de muncă fapt ce rezidă din însuși statutul special al funcționarului public prin prerogativele de putere publică cu care sunt investiți la intrarea în corpul funcționarilor publici.

De asemenea reclamanta nu demonstrează o încălcare a principiului egalității, al transparenței și predictibilității actului administrativ, cu atât mai mult cu cât reclamanta nu explică în ce constă încălcarea principiilor enunțate și susține, în sesizare, în mod nereal și eronat, că altor persoane li s-a aprobat menținerea în funcția publică deținută la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

15. Referitor la persoanele enumerate de către petentă, precum că li s-a aprobat continuarea activității reclamata arată că situația acestora nu este identică, motivat de simplul fapt că, dacă două sau mai multe persoane sunt angajate ale aceleiași instituții, acest fapt nu le pune într-o situație de egalitate în ceea ce privește interesul instituției de a permite menținerea lor în funcția publică. Totodată, legislația în domeniu nu instituie obligația angajatorului de a motiva o cerere de continuare a activității care a fost respinsă sau aprobată, iar unor persoane din cele menționate de petentă, le-a încetat activitatea de drept.

IV. Cadrul legal aplicabil

16.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.14

- Directiva 76/207/CEE, Directiva 92/85/CEE

- Constituția României – art. 4, art.16

- Codul Muncii – art. 3 și art.5

- Codul administrativ

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

- O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Jurisprudență:

- Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996)

- Hotărâri CNCD nr.174/2020, Hotărârea nr.191/2020.

V. Motive de fapt și de drept

17. Colegiul director va disjunge dosarul 534 de dosarul 613, petentul din dosarul 613 fiind soțul dnei și invocând ca și criteriu de discriminare inclusiv acest statut.

18. În fapt, Colegiul director reține că petentei i s-a refuzat de către angajator menținerea în activitate încă un an după ieșirea la pensie pentru limită de vârstă.

19. 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. Astfel, Colegiul director analizează 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

20. Potrivit O.G. nr. 137/2000, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr. 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, boala 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. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe 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. 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.

22. În speța de față, Colegiul director reține criteriile vârstei și cea a genului.

Conform art. 7 lit. (a) din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată „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;...”

23. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant, pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

24. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. 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.

25. 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 rasă, etnie sau 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 al O.G. 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 (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocată de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

26. Principiul egalității de sex/gen este unul dintre principiile de bază a oricărei democrații. Convenția Europeană a Drepturilor Omului interzice discriminarea pe criteriul de sex în art. 14 iar Tratatul inițial de instituire a Comunității Europene (1957) cuprindea o dispoziție prin care se interzicea discriminarea pe criterii de sex în contextul ocupării forței de muncă în scopul de a asigura condiții de concurență echitabile între statele membre. Până în anul 2000, în jurul interzicerii discriminării de sex s-a dezvoltat întreaga legislație și jurisprudență la nivelul Uniunii Europene în domeniul egalității și nediscriminării, extinzându-se la alte criterii, cum ar fi etnie, dizabilitate, orientare sexuală, credință. În Tratatul privind Uniunea Europeană se arată că Uniunea respectă principiul egalității cetățenilor și se întemeiază pe valoarea respectării egalității, valoare comună statelor membre ce se caracterizează prin nediscriminare și prin egalitatea între femei și bărbați.

Același principiu este consacrat și prin prevederile Cartei Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene prin care se interzice discriminarea și se stipulează că "egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ce privește încadrarea în muncă, muncă și renumerare."

27. Principiul egalității între femei și bărbați, respectiv principiul nediscriminării în general, constituie o condiție intrinsecă a respectării și protecției demnității umane ca valoare supremă consacrată de convențiile internaționale privind protecția drepturilor omului dar și de Constituția României din 2003. Sexul apare expres în art. 4 alin. (2) din Constituția României din 2003 ca și unul dintre criteriile protejate în consacrarea principiului egalității între cetățeni. Articolul 16 alin. (1) și (2) din Constituția României din 2003 consacră egalitatea în drepturi iar alin. (3) al aceluiași articol garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile și militare.

28. Instanțele de judecată și Curtea Constituțională din România a analizat efectele limitei de vârstă diferită de pensionare pentru femei și bărbați încă din perioada când a fost în vigoare art. 41 alin.(2) din Legea nr.19 din 2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale care a stabilit o vârstă de pensionare de 60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați. Astfel, prin Sentința Civilă nr.131/9 februarie 2009 Tribunalul Mureș admite cererea reclamantei, profesoară titulară de limba engleză în cadrul Colegiului Național ". . .", în contradictoriu cu pârâții unitate școlară, Inspectoratul Școlar Județean Mureș, pe care îi obligă să recunoască dreptul la muncă a reclamantei și după împlinirea vârstei standard de pensionare, de 60 prevăzute pentru femei, similar bărbaților, până la împlinirea vârstei de 65 de ani. Pentru a pronunța această sentință pe fondul cauzei, instanța reține că "instituirea cu caracter obligatoriu și inflexibil pentru femei a unei vârste standard de pensionare reduse față de bărbați (n. 60 de ani pentru femei - 65 de ani pentru bărbați prin art. 41 alin. 2 din Legea nr. 19/2000) este discriminatorie, fiind contrară principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a dispozițiilor art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, respectiv Protocolul nr. 12 la această Convenție".

29. În dreptul intern, instanța a apreciat că s-au încălcat prevederile art. 7 lit. a) și lit. g), art. 9 alin. (1) lit. a) și lit. e) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, respectiv art.13 din O.U.G. nr. 67/2007 act normativ care oferă posibilitatea angajaților să opteze pentru a se pensiona, fie la vârsta standard prevăzută de Legea nr.19/2000 pentru femei, ca fiind vârsta mai mică de pensionare, fie la vârsta standard prevăzută de aceeași lege pentru bărbați, care este mai mare.

În acest sens, Art. 5: din Codul Muncii menționează: (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament fata de toți salariații și angajatorii.

- (2) Orice discriminare directă sau indirectă fata de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenența națională, rasa, 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 inlaturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.,

30. Angajatorul este obligat să prevadă situațiile de acest gen și să aibă în vedere complexul de acte normative naționale (art. 6 din O.G nr. 137/2000, Legea nr. 202/2002,

O.G nr. 96/2003, O.G nr. 111/2010, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național) și care sunt în concordanță cu legislația europeană (Directiva 76/207/CEE, Directiva 92/85/CEE, etc.)

31. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare.

32. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește discriminarea la menținerea în activitate a femeilor, discriminare care își are originea în nealiniera vârstei de pensionare indiferent de sex. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petentă, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Petenta consideră că la baza tratamentului diferențiat invocat este faptul că este femeie precum și vârsta sa. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că respingerea cererii de menținere în activitate a petentei încă un an după ieșirea la pensie pentru limită de vârstă și aprobarea cererii de menținere în activitate a altor salariați, din alte județe, a avut la bază vârsta, respectiv genul/sexul acesteia. Colegiul director consideră că prin încetarea contractului de muncă al petentei este încălcat dreptul la muncă al acesteia.

33. Colegiul director constată că, din lipsa unor acțiuni și măsuri concrete pentru respectarea egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, au fost produse efectele discriminatorii.

34. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute de art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată.

35. Astfel, Colegiul director apreciază că, în cauză, sunt elemente care să probeze faptele de discriminare de care este acuzată partea reclamată și care să conducă la angajarea răspunderii contravenționale. În consecință, Colegiul director dispune sancționarea părții reclamate cu amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei, potrivit art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

Astfel, Colegiul director va constata că se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art. 1 alin.2 lit.i), art. 2 alin.1 și art.8 alin. 1 și 2 din O.G 137/2000 va aplica reclamatului sancțiunea avertismentului, cu recomandarea de a nu mai comite fapte de discriminare pe viitor. Reclamatul va publica hotărârea CNCD pe site-ul primăriei timp de 30 de zile.

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,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Dosarele 534/2020 și 613/2020 se disjung.
2. Se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art. 2, alin. (1) și art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
3. Se aplică amendă contravențională în valoare de 2.000 lei, în sarcina părții reclamate potrivit art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
 - a) _____, la Cabinet de Avocatură
 - b). Direcția Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor Constanța, cu sediul în Constanța, Șos. Mangaliei, Nr. 78, jud. Constanța..

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Amenda se va achita la Administrația Județeană a Finanțelor Publice Constanța, conform Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

VIII. 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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 21.04.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ANDREI – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MARIA MOȚA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 14.05.2021

Redactată și motivată: M.M. și M.M

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.