



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 137 din 02.03.2022

Dosarul nr. 613/2020

Petiție nr: 5215/27.08.2020

Petent:

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 petentului

1.

Numele și domiciliul reclamatei

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.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

4. Petentul arată că lucrează în cadrul Direcției Sanitar Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor Constanța din luna iunie a anului 1990, fiind numit în anul 2006 în funcția de șef birou identificare și înregistrare animale. Întrucât în luna august 2020 urma să împlinească vârsta standard de și-a exprimat opțiunea de a continua activitatea și după împlinirea vârstei standard de pensionare.

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, petentul 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. 17302/14.07.2020 s - a dispus respingerea cererilor petentului fără absolut nici o motivare, 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 petent faptul că tot în cursul anului 2020, domnilor G.M. si O.M., 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. Petentul 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.

9. Prin notele scrise depuse cu adresa nr. 1359/21.02.2022, petentul arată că cererea sa a fost respinsă deși DSVSA Constanța se confruntă cu o lipsa acută de medici veterinari, având 21 de posturi neocupate.

10. Potrivit interogatoriului completat de reclamată în dosarul nr.6505/118/2020, în perioada 2018-2020 au fost depuse 8 cereri de continuare a activității după vârsta de pensionare, dintre care 5 au fost soluționate favorabil. Dintre cele 3 refuzuri, două aparțin familiei petentului.

Sustinerile reclamatei

11. Prin notele scrise depuse în data de 09.12.2021, reclamata arată, cu privire la solicitările petentului de a-și continua activitatea, că acesta și-a exercitat acest drept, iar conducerea Direcției Sanitar Veterinare si pentru Siguranța Alimentelor Constanta a răspuns tuturor cererilor în termen legal, cu precizarea că situația juridică a acestuia 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 că legiuitorul stabilește că 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.

12. Mențiunea petentului referitoare la faptul că, prin Răspunsul nr. 17302/14.07.2020 s-a dispus respingerea cererilor sale fără absolut nici o motivare, reclamata o apreciază ca fiind una nefondată si neîntemeiată întrucât petentul nu explică și nu demonstrează ca hotărârea conducerii instituției a fost luată ca urmare a unei discriminări.

13. De asemenea, mențiunea petentului potrivit căreia refuzul reclamatei are caracter abuziv ținând cont că și soției acestuia i-a fost refuzată cererea de continuare a activității, DSVSA



Constanța apreciază că aceasta nu are relevanță în speță, fiind vorba de părți, condiții și împrejurări diferite.

14. 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 investit la intrarea în corpul funcționarilor publici.

De asemenea, petentul nu demonstrează o încălcare a principiului egalității, al transparenței și predictibilității actului administrativ, cu atât mai mult cu cât petentul 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 petent, 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. În plus, nici una dintre acele persoane nu are funcția de medic veterinar.

16. Prin precizările depuse cu adresa nr.9708/23.12.2021, reclamata arată că în dosarul nr.6505/118/2020 a fost pronunțată de Tribunalul Constanța Hotărârea nr.1876/28.10.2021 prin care cererea petentului de anulare a adreselor nr.17302/14.07.2020, 19148/2020 și 21668/2020 a fost respinsă ca inadmisibilă.

IV. Cadrul legal aplicabil

17.- 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

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

V. Motive de fapt și de drept

18. În fapt, Colegiul director reține că petentului 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

sanționarea 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 criteriul vârstei.

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.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante.

29. 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, vârstă, 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 înlăturarea 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. 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 petent, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Petentul consideră că la baza tratamentului diferențiat invocat este situația familială (este soțul dnei T.V căreia i s-a refuzat menținerea în activitate) și vârsta sa. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că respingerea cererii de menținere în activitate a petentului încă un an după ieșirea la pensie pentru limită de vârstă și aprobarea cererii de menținere în activitate a altor salariați, din alte județe, nu a avut la bază vârsta petentului.

33. Potrivit dreptului comun în materia relațiilor de muncă:

- Art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii stabilește: *„Contractul individual de muncă încetează de drept: (...) c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.”*

-. Ca o excepție posibilă de la teza I a acestui text legal, art. 56 alin. (4) din Cod dispune: *„Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.”*

În aplicarea art. 56 alin. (4), în ipoteza în care angajatorul nu este de acord cu cererea salariatului de menținere a sa în funcția deținută, devine incident art. 56 alin. (1) lit. c) teza I. Astfel, art. 56 alin. (4) din cod produce efecte specifice doar dacă angajatorul este de acord cu cererea salariatului de a lucra în continuare după momentul la care s- ar putea pensiona la vârsta standard de pensionare încă maximum trei ani, cu prelungirea anuală a contractului individual de muncă.

34. În același sens, art. 98 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarului public, stabilește: *„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.”

35. În consecință, spre deosebire de cazul femeii care optează pentru menținerea în activitate până la 65 de ani, în cazul bărbatului, angajatorul nu are obligația de a accepta cererea salariatului. El o poate respinge, și atunci contractul încetează de drept la data împlinirii vârstei standard de pensionare.

36. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că nu 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, deoarece nu există un drept încălcat.

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. Nu 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, (lipsă drept încălcat)

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:

a) cu domiciliul ales pentru comunicarea corespondenței în la Cabinet de Avocatură Olteanu Ioan Vladimir

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:

Nu este cazul.

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 02.03.2022 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ANDREI – 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: 11.03.2022
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.

