



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: suport@cncd.org.ro

HOTĂRÂREA Nr. 263
din 29.09.2010

Dosar nr: 265/2010

Petiția nr: 5796/19.07.2010

Petent: S F

Reclamat: Primăria Petrila prin Primar P I

Obiect: Neacordarea a trei salarii compensatorii pentru pensionarea la limită de vârstă în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. S F , cu domiciliul în

I. 2. Denumire și sediu reclamat

1. Primăria Petrila prin Primar P județ Hunedoara

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul, al căruia contract de muncă a încetat în luna februarie 2010, susține că nu i-au fost acordate cele 3 salarii compensatorii, prevăzute de Contractul Colectiv de Muncă, pentru angajații care ies la pensie la limită de vârstă.

III. Citarea părților

3.1. Urmare petiției înregistrate cu nr. 5796/19.07.2010, formulată de către petent, 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, părțile au fost invitate, prin adresele cu nr. 6274/94.08.2010 și 6275/04.08.2010, la sediul C.N.C.D pentru audieri. La audierile din data de 14.09.2010, părțile nu s-au prezentat.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.



IV. Susținerea părților

Susținerea petentului

4.1.1. Petentul precizează că din anul 2002 până la data de 31.02.2010 a fost angajatul Primăriei Petrila și că, în urma cererii sale de pensionare din luna ianuarie, a primit decizia de pensionare cu nr. 800964/11.02.1010, încetându-i contractul de muncă. Petentul susține că, în conformitate cu C.C.M. în vigoare, art. 37, alin. 14, angajații care ies la pensie la limită de vârstă, beneficiază de trei salarii compensatorii. Petentul a precizat că a solicitat aceste drepturi printr-o adresă înaintată primarului P. I. dar că acestea i-au fost refuzate. Totodată, petentul susține că în cursul lunii ianuarie 2010, pentru o altă angajată a Primăriei, d-na D. I., o apropiată sau chiar rudă a primarului, care a ieșit la pensie în aceeași perioadă, au fost acordate salariile compensatorii în cauză.

4.1.2. Prin adresa cu nr. 6876/01.09.2010, petentul a menționat că, pe perioada cât a fost angajatul Primăriei, nu a beneficiat nici măcar de gradațiile sau treptele de salarizare care i se cuveaneau, în calitatea sa de angajat al Primăriei, din cauza urii personale ale Primarului P. I.

Susținerea reclamatului

4.2.1. Prin adresa cu nr. 7113/13.09.2010, reclamatul a susținut că plățile compensatorii datorate petentului în conformitate cu C.C.M. nu au putut fi onorate din motive întemeiate, având în vedere că în data de 1 ianuarie 2010 a intrat în vigoare Legea – cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice iar de la 27 ianuarie 2010 s-a aplicat Ordonanța de Urgență nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar, acte normative care reglementează salarizarea în domeniul bugetar. Totodată, în adresă se specifică faptul că din dispozițiile art. 10 din OUG nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, reiese clar faptul că cu nor mai fi luate în calcul drepturile salariale stabilite prin contracte colective și contracte individuale de muncă încheiate cu nerespectarea dispozițiilor legale în vigoare la data încheierii lor sau prin acte administrative emise cu încălcarea normelor în vigoare la data emiterii lor și care excedează prevederilor Legii – cadru nr. 330/2009. Reclamatul susține că faptul că d-nei D. I., fostă angajată a Primăriei Petrila, i s-au acordat cele 3 salarii compensatoare prevăzute în C.C.M s-a datorat faptului că acestia i s-a încheiat contractul de muncă la data de 01.01.2010 iar petentului i s-a încheiat la data de 01.03.2010, dată la care actele normative erau deja în vigoare.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul Director reține că petentului i-a încetat contractul de muncă pentru limită de vârstă la data de 01.03.2010, după intrarea în vigoare a Legii – cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice și a Ordonanței de Urgență nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, în timp ce doamnei D. I., fosta angajată a Primăriei cu care petentul face comparație, i-a încetat contractul la data de 01.01.2010.



5.2.1. În drept, analizând faptele reținute în petiție, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.2.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.** (vezi *Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others*, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; *Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities*, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 *Jippes and others* 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 *Portugal vs. Council* 1999 ECR I-8395 para.91)

5.2.3. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, 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. În speța de față, Colegiul Director ia act de faptul că petentul menționează ca o situație comparabilă cu a sa, situația doamnei D I , al cărui contract de muncă a încetat cu data de 01.01.2010. În acest sens, se reține faptul că până la data de 01.01.2010, în ceea ce privește acordarea salariilor compensatorii, erau în vigoare prevederile Contractului Colectiv de Muncă, respectiv art. 37, alin. 14, care stipula că salariații care ies la pensie pentru limită de vârstă, beneficiază de trei salarii compensatorii, prevederi care au fost aplicabile în cazul doamnei D I . Spre deosebire de această situație, dimpotrivă, incidente în cazul petentului, al cărui contract de muncă a încetat la data de 01.03.2010, au fost dispozițiile Legii – cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice și ale Ordonanței de Urgență nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar, acte normative intrate în vigoare în luna ianuarie 2010 și ale căror dispoziții le prevalează pe cele ale Contractului Colectiv de Muncă. Din acest punct de vedere, Colegiul Director, nu poate reține din înscrisurile aflate la dosar, existența unei situații comparabile, care să fi fost tratată în mod diferit de către reclamat.

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. În speța de față, Colegiul Director nu poate reține existența unui criteriu, invocat de petent, care să stea la baza neacordării pachetului compensatoriu.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. În cazul de față, Colegiul reține că petentul a considerat că îi este încălcat dreptul la primirea pachetului compensatoriu de 3 salarii, pentru ieșirea la pensie la limită de vârstă.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.



5.2.4. În raport cu aceste considerente, Colegiul Director reține în cauză, incidența unor reguli diferite în raport cu persoane care se află în situații diferite, în analiza obiectului petitei fiind reținute, ipso jure, instituirea unor reglementări juridice diferențiate în privința drepturilor și obligațiilor unor categorii de persoane care se află în situații diferite. Astfel, nu toate situațiile în care anumite persoane sunt tratate diferențiat, pot constitui fapte sau acte de discriminare.

5.2.5. Examinând sesizarea petentului și dispozițiile legale incidente, Colegiul Director constată că faptele prezentate nu constituie fapte de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

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 unei fapte de discriminare în conformitate cu **art. 2 alin. 1** Ordonanței de Guvern nr. **137/2000**, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. clasarea dosarului;
3. o copie a hotărârii se va trimite părților;

V. Modalitatea de plată a amenzii

-Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

D. F. Niță



PANFILE ANAMARIA – Membru



VASILE VASILE ALEXANDRU - Membru



Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

