



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 531 din 07.09.2022

Dosar nr: 1015/ 2021

Petiția nr: 9497/16.12.2021

Petent:

Reclamat: Autoritatea de Investigații și Analiză pentru Siguranța Aviației Civile (AIAS),

Obiect: petentul, pensionar reangajat, se consideră discriminat și hărțuit la locul de muncă pe motiv că i s-a desfăcut contractul individual de muncă în mod nelegal.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Autoritatea de Investigații și Analiză pentru Siguranța Aviației Civile (AIAS) cu sediul în București, Sector 1, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 6.

II. Procedura de citare a părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4. Prin adresa nr. 354/14.01.2022 a fost citat petentul iar prin adresa nr. 354/14.01.2022 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 37-38 la dosar).

5. Petentul a depus la dosar o completare la petiție și un set de documente reprezentând probatoriu, înregistrate cu nr. 710/31.01.2022 (filele 39-43 la dosar).



6. Prin adresa nr. 878/04.02.2022, s-a comunicat părții reclamate completarea la petiție transmisă de petent la dosar (fila 45 la dosar).

7. Partea reclamată a comunicat un punct de vedere la dosar și un set de documente reprezentând probatoriu, înregistrate cu nr. 991/09.02.2022 (filele 46-73 la dosar).

8. Prin adresa nr. 2618/11.04.2022 s-au comunicat petentului punctul de vedere și documentele depuse de partea reclamată la dosar (fila 83 la dosar).

9. Petentul a depus la dosar concluzii scrise, la data de 17.02.2022 și o precizare în sensul menținerii susținerilor formulate în punctele de vedere depuse anterior și a celor menționate în petiție, la data de 14.04.2022 (filele 74-82 și fila 84 la dosar).

10. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

11. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare arătând că este pensionar, angajat la Autoritatea de Investigații și Analiză pentru Siguranța Aviației Civile (AIAS) și se simte discriminat de către directorul general al instituției, acesta refuzând acordarea unor drepturi legale petentului.

12. În fapt, petentul arată următoarele:

12.1 Investigatorii pentru siguranța aviației civile sunt specialiști din aviația civilă cu o mare experiență în activitate. Astfel, este impusă condiția ca experiența să fie de minim 10 ani de activitate de exploatare tehnică sau în zbor (art. 7 din ROF AIAS). Deoarece reglementările privind activitatea AIAS nu permit acordarea drepturilor prevăzute de Legea nr. 223/2007 cu modificările ulterioare, respectiv dreptul la pensia de serviciu a personalului aeronavigant (piloți) la vârsta de 50 ani și cu acordarea pensiei de serviciu, aceștia nu doresc să fie angajați la AIAS înainte de a obține pensia de serviciu și în consecință, toți piloții care sunt angajați în funcția de investigatori pentru siguranța aviației civile sunt pensionari precum petentul. Angajarea petentului pe postul vacant a fost făcută cu respectarea prevederilor legale, susține acesta.

12.2 Petentul a fost angajat prin concurs, cu îndeplinirea celorlalte condiții, contractul individual de muncă fiind încheiat pe durată nedeterminată. Ulterior, directorul instituției a introdus acțiune în instanță, dosar nr. 35484/3/2021 aflat pe rolul Tribunalului București, pentru constatarea nulității contractului individual de muncă încheiat cu petentul. Petentul susține că acest contract de muncă a fost încheiat cu respectarea tuturor condițiilor legale, iar partea reclamată a emis o adresă prin care i-a comunicat petentului nulitatea contractului de muncă individual. Totuși, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin adresa nr. 3361/EC/18.10.2021 a precizat faptul că, pentru autoritățile publice, la angajarea unui pensionar trebuie ca acesta să fie angajat prin concurs, să fie apt medical pentru exercitarea funcției, nefiind aplicabile prevederile art. 56 din Codul Muncii, iar încetarea contractului se face în condițiile Cap.5 din Codul muncii.

13. În susținerea plângerii sale, petentul menționează faptul că partea reclamată duce o campanie permanentă de discriminare a lui, refuzând acordarea drepturilor cuvenite acestuia. Câteva exemple ar fi: refuzarea cererilor de concediu, refuzarea

cererilor pentru recuperarea orelor suplimentare și efectuarea demersurilor pentru obligarea petentului de a-și da demisia.

14. Petentul susține că această conduită discriminatoare și totodată hărțuire a acestuia a început după ce petentul a fost ales ca reprezentant al salariaților. Acesta arată că deși sunt 4 investigatori pentru siguranța aviației civile - toți angajați în aceleași condiții, respectiv pensionari care cumulează pensia cu serviciu, angajați prin concurs și cu contract individual de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată, doar pentru petent este solicitată constatarea nulității contractului individual de muncă. De asemenea, petentul sugerează că și fostul reprezentant al salariaților a suportat același tratament din partea părții reclamate.

15. În susținerea plângerii sale, petentul anexează la dosar: rezultatul concursului pentru ocuparea postului vacant, decizia de angajare, refuz acordare concediu de odihnă, refuz acordare timp liber plătit pentru recuperarea orelor suplimentare, adresa prin care se comunică nulitatea contractului individual de muncă, răspunsul Ministerului Muncii și Protecției Sociale prin care se comunică faptul că, dacă petentul a fost angajat prin concurs și dacă este apt medical pentru exercitarea funcției, acesta poate cumula pensia cu salariul, nefiind impuse condiții de vârstă, procesul verbal de numire ca reprezentant al salariaților, acțiunea în instanță prin care se solicită constatarea nulității contractului de muncă și răspunsul petentului prin care se arată că acest contract de muncă este încheiat legal.

16. În punctul de vedere comunicat de petent la dosar se arată următoarele:

16.1 Petentul consideră că partea reclamată face discriminare pe criterii de vârstă conform art. 2, alin (1) OG nr. 137/2000 și Codul muncii art. 5 alin. (2) - (4), precum și la dreptul la muncă conform art. 1 alin. (2) lit. d), pct (i). Referitor la dreptul la muncă se arată că partea reclamată dorește desfacerea contractului individual de muncă al petentului deoarece acesta, în calitate de reprezentant al salariaților este nevoit să impună angajatorului să respecte prevederile legale față de angajați. Petentul consideră că există discriminare deoarece este îndeplinită condiția impusă de art. 1 alin (3) din OG nr. 137/2000, care menționează că „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”, în instituție existând 4 salariați aflați în situații identice, dar numai petentul este discriminat.

16.2 Totodată, petentul face referire și la art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000, respectiv împiedicarea exercitării drepturilor recunoscute de lege. Deși prin art. 223 din Codul muncii angajatorul este obligat să acorde timp petentului pentru îndeplinirea atribuțiilor de reprezentant al salariaților, partea reclamată refuză acordarea acestui drept. De asemenea, în cadrul unei discuții din data de 19.01.2022, partea reclamată a impus ca atribuțiile petentului în calitate de reprezentant al salariaților să fie efectuate după orele de program.

16.3 De asemenea, petentul menționează că de fiecare dată când este chemat în biroul directorului instituției, el este supus obligației de a depune telefonul mobil la secretariat, deși celorlalte persoane nu li se impune acest lucru, petentul apreciind că este supus unui tratament injust și degradant. Acest aspect este susținut și prin faptul că, la discuția din data de 19.01.2022, petentului i s-a impus să depună telefonul la registratură, în timp ce altor angajați nu li s-a cerut depunerea telefoanelor la secretariat/registratură înaintea începerii unei discuții cu directorul.

16.4 În susținerea punctului său de vedere, petentul anexează la dosar fișa de evaluare a performanțelor individuale, adresa prin care a solicitat negocierea timpului acordat reprezentantului salariaților și organigrama instituției.

17. În notele scrise comunicate de petent la dosar la data de 17.02.2022, se arată următoarele:

17.1 Se menționează faptul că, pentru persoanele care împlinesc vârsta de 65 ani, contractul lor individual de muncă încetează de drept conform art. 56 din Codul muncii, articol ale cărui prevederi nu se aplică petentului deoarece la angajare el avea depășită această vârstă.

17.2 Față de aspectele menționate în petiție, petentul face precizarea că, la data de 01.02.2022, prin Ordinul ministrului nr. 93/01.002.2022, partea reclamată a fost revocată din funcție și nefiind, încă, numit un alt reprezentant al instituției, acesta, “în mod abuziv și nelegal își continuă activitatea de discriminare” față de petent. În plus, petentul susține că în data de 08.02.2022, aproximativ la ora 12:30, acestuia i s-a spus să-și desfășoare activitatea în biroul directorului, pentru a fi supravegheat permanent. Această atitudine, consideră petentul, constituie un abuz și totodată o discriminare la adresa lui, fiind sigurul supus acestei obligații.

18. Conform adresei depuse la dosar în data de 14.04.2022, petentul își menține susținerile formulate prin punctele de vedere/notele scrise anterioare.

19. În concluzie, petentul dorește sistarea actelor de discriminare asupra sa și respectarea drepturilor sale.

20. Petentul nu a mai depus la dosar alte documente, note sau concluzii scrise în susținerea celor menționate în petiție.

Susținerile părții reclamate

21. Prin adresa înregistrată cu nr. 991/09.02.2022, partea reclamată arată următoarele:

21.1 În cadrul companiei sunt angajați 4 investigatori, foști piloți, pensionari, dintre care doar reclamantul a fost angajat când avea vârsta de peste 65 ani, respectiv 67 ani, conform contractului individual de muncă încheiat la data de 18.10.2019.

21.2 Se arată că, persoanele care împlinesc vârsta de 65 ani la un loc de muncă, chiar dacă acestea au calitatea de pensionari, îndeplinesc condițiile de încetare de drept a contractului individual de muncă, conform dispozițiilor prevăzute în art. 56 alin. 1 lit. c) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii al României republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

22.3 În ceea ce privește referirea la fostul reprezentant al angajaților, căruia i-a încetat contractul individual de muncă, partea reclamată consideră că acestuia i se aplică textul de lege deoarece la data de 01.09.2021 a împlinit vârsta de 65 ani, dar petentul consideră eronat în apărarea sa ca acest text de lege i s-ar aplica și lui, folosindu-se de răspunsul primit de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, care se referă la art. 56 alin. l lit. c) Codul muncii și care nu are legătură cu temeiul de drept (nulitate art. 83 lit. g)- Codul muncii) invocat în cauza petentului.

23. Partea reclamată apreciază că petentul încearcă o inducere în eroare, folosindu-se de răspunsul primit de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, conform căruia ar mai putea continua executarea contractului individual de muncă, răspuns care nu are nici o

legătură cu temeiul de drept invocat de partea reclamată, care a stat la cererea adresată instanței judecătorești de constatare a nulității contractului său de muncă, respectiv: art. 57, art. 83 lit. g), art. 84 alin. I, art. 266, art. 268 lit. d, art. 270, art. 272, art. 275 din Codul Muncii. De asemenea, se menționează faptul că petentul refuză, așa cum a refuzat și la instanța judecătorească, să depună ca probă întrebarea adresată Ministerului Muncii și Protecției Sociale, tocmai pentru a nu arăta că a cerut informații care au legătură cu art. 56 alin. I lit. c) din Codul muncii (cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă) și că nu a cerut lămuriri despre interpretarea art. 83 lit g) Codul muncii, temei de drept aplicat acestuia.

24. În continuarea expunerii, partea reclamată arată că petentul interpretează eronat dispozițiile legale, deoarece:

“Art. 83 din Codul muncii, așa cum precizează și Ministerul Muncii și Protecției Sociale în adresa nr. 2668/07.10.2021, reprezintă un text legal imperativ, care arată cazurile în care un contract individual de muncă se poate încheia doar pe durată determinată, respectiv:

lit. a) - „*înlocuirea unui salariat în cazul suspendării CIM*”- acest text explică că angajatorul nu poate angaja o persoană pe o perioadă nedeterminată, ci doar cât lipsește titularul postului.

lit. b) - „*creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului*”, se referă la încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată pentru o nevoie temporară obișnuită, activitatea trebuie să aibă un caracter temporar; lit. c)- „*desfășurarea unor activități cu caracter sezonier*”, legiuitorul referindu-se la o perioadă care se repetă de la an la an, în care anumite activități se impun a fi realizate pe durate relative fixe în funcție de anotimp (de sezon) sau/și de obiceiuri colective de viață;

lit. g) - „*angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul*” - reprezintă un alt caz în care contractul individual de muncă se încheie pe perioadă determinată. Precizarea din text „în condițiile legii” se referă inclusiv la pensionarii care pot cumula pensia cu salariul în condițiile art. 118 alin. 1 lit. a) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, articol de lege care este permisiv și nu imperativ.”

25. Se menționează că, având în vedere faptul că la data încheierii contractului individual de muncă nr. 56/18.10.2019, acesta trebuia încheiat pe durată determinată (conform art. 83 lit.g) din Codul Muncii și nu pe perioadă nedeterminată, partea reclamată se află în cazul anulării lui, conform dispozițiilor următoare:

Întrucât, art. 57 alin. 1) din Codul muncii prevede: „*Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia*”.

Iar art. 84 alin.1) din Codul muncii prevede: „*Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.*”

26. În privința recuperării orelor suplimentare, se precizează că acestea au fost efectuate (conform adresei nr. 3177/22.11.2021), partea reclamată precizând că directorul general al companiei a solicitat dovezi ale muncii desfășurate suplimentar de către petent, nefiind suficientă doar o cerere de acordare a zilelor libere, fără o verificare a situației reale.

27. În concluzie, partea reclamată solicită să se constate că petiție este nefondată.

28. În susținerea celor prezentate, partea reclamată a anexat la dosar procesul verbal de control, contractul de muncă al petentului și actele de identitate ale celorlalți 3 investigatori pe care petentul i-a semnalat ca aflându-se în aceeași situație cu el.

29. Partea reclamată nu a mai depus la dosar alte documente, note sau concluzii scrise în susținerea celor menționate în punctul de vedere.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;
- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la speță

30. **În fapt**, se reține că, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentului prin forme de abuz și

marginalizare la locul de muncă, șeful ierarhic superior supunând petentul la un tratament abuziv pe criteriul vârstei, petentul fiind pensionar reangajat.

Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

31. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

32. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este 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.

33. Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”*.

34. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus din cauza unui criteriu prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui

criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

35. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent 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 OG 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;

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.

Astfel, se poate considera discriminare:

- * o diferențiere
- * bazată pe un criteriu
- * care atinge un drept
- * dreptul să fie justificat

36. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.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 OG nr. 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* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. 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.

37. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31, cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag.16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag.16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

38. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței

prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. 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 din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, sex 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 OG 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

39. Colegiul director, din analizarea înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

- Petentul are calitatea de pensionar reangajat, angajat la instituție prin concurs, contractul individual de muncă fiind încheiat la data de 18.10.2019 pe durată nedeterminată, cu respectarea tuturor condițiilor legale.

- În cadrul companiei există un număr de 4 angajați pensionari (inclusiv petentul) care dețin aceeași funcție și sunt angajați în aceleași condiții, toți fiind pensionari care cumulează pensia cu serviciul, însă petentul a fost angajat când avea vârsta peste 65 de ani, respectiv 67 ani.

- Partea reclamată i-a comunicat petentului, printr-o adresă, nulitatea contractului de muncă și ulterior, conducerea instituției a introdus cererea adresată instanței judecătorești de constatare a nulității contractului de muncă încheiat cu petentul, conform art. 57, art. 83 lit. g), art. 84 alin. I, art. 266, art. 268 lit. d, art. 270, art. 272, art. 275 din Codul Muncii, dosar nr. 35484/3/2021 aflat pe rolul Tribunalului București.

- Petentul este singurul angajat pentru care s-a solicitat constatarea nulității contractului individual de muncă, angajatorul considerând că la data încheierii contractului individual de muncă, acesta trebuia încheiat pe durată determinată conform art. 83 lit.g din Codul muncii și nu pe perioadă nedeterminată.

- La solicitarea petentului, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a precizat prin adresa emisă la data de 18.10.2021 faptul că la angajarea unui pensionar în cadrul autorităților publice, acesta trebuie să fie angajat prin concurs, să fie apt medical pentru exercitarea funcției iar încetarea contractului se face în condițiile cap.5 din Codul muncii, nefiind aplicabile prevederile art. 56 din Codul muncii. În concluzie, dacă petentul a fost angajat prin concurs și dacă este apt medical pentru exercitarea funcției, acesta poate

cumula pensia cu salariul, nefiind impuse condiții de vârstă, acest răspuns nefiind în legătură cu temeiul de drept invocat de partea reclamată, care a stat la cererea adresată instanței judecătorești de constatare a nulității contractului de muncă al petentului.

- Pentru a se constata dacă petentul a cerut informații care au legătură cu art. 56 alin. I lit. c) din Codul muncii (cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă) sau dacă a cerut lămuriri despre interpretarea art. 83 lit g) Codul muncii, temei de drept aplicat acestuia, s-a solicitat depunerea ca probă a întrebării adresată Ministerului Muncii și Protecției Sociale însă petentul a refuzat constant depunerea acestei cereri, inclusiv la instanța judecătorească.

- Partea reclamată a refuzat acordarea drepturilor cuvenite petentului în calitate de angajat, respectiv: cererile de concediu de odihnă și cererile pentru recuperarea orelor suplimentare, directorul general al companiei solicitând dovezi ale muncii desfășurate suplimentar de către petent, cererea de acordare a zilelor libere urmând a fi aprobată cu o verificare a situației reale.

- Petentul a fost ales ca reprezentant al salariaților instituției și partea reclamată împiedică exercitarea drepturilor recunoscute de lege refuzând să acorde timp petentului pentru îndeplinirea atribuțiilor de reprezentant al salariaților și impunând ca atribuțiile petentului în calitate de reprezentant al salariaților să fie efectuate după orele de program.

- La invitațiile de a participa la discuții cu conducerea instituției petentului i se solicită să depună telefonul mobil la secretariat înaintea începerii unei discuții cu directorul.

40. Petentul a invocat criteriul de vârstă, afirmând că a fost creată pentru el o situație de inferioritate care a generat un cadru ostil, degradant și inofensiv, având ca scop restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege.

41. Criteriile enumerate de OG nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

Art. 5 din OG nr. 137/2000 prevede: „Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința profesională.”

42. Colegiul director apreciază că acel criteriu identificat de petent nu a stat la baza climatului ostil dintre părți, atitudinea divergentă dintre părți provenind dintr-o situație existentă anterior, respectiv justificarea și aplicarea prevederilor legale în ceea ce privește încheierea și încetarea contractului individual de muncă pentru persoanele care împlinesc vârsta de 65 de ani, petentul având depășită acea vârstă la angajare.

43. De altfel, nu s-a putut identifica o legătură de cauzalitate între criteriul indicat de petent și disensiunile apărute între părți. În speță, așa cum s-a menționat și de către părți, este vorba despre un conflict de muncă care face obiectul unei acțiuni în instanță iar probele în ceea ce privește conduita și faptele de hărțuire asupra petentului nu sunt concludente. Animositățile și neînțelegerile au creat o tensiune care a condus la o stare conflictuală, părțile menținând această situație ca urmare a unui raport de lucru și de subordonare, manifestarea atitudinii conducerii fiind justificată de îndeplinirea unor îndatoriri de serviciu ale petentului și nu pe considerente discriminatorii.

Colegiul director precizează faptul că, în relațiile de serviciu, chiar și atunci când există o relație de subordonare, trebuie respectată demnitatea umană prin folosirea unei conduite decente și adecvate.

44. Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptă, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000; nu există o situație relevantă din care să rezulte că partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentului.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 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 întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

IV. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 07.09.2022 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

Redactată și motivată: AND/FL

Data redactării: 31.10.2022

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