



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 420
din 23.08.2023

Dosar nr. 823/2021

Petiție nr. 7754/15.10.2021

Petentă: [REDACTED]

Reclamați: Compania Națională de Căi Ferate CFR SA

Obiect: discriminare pe criteriul vârstei și genului, refuz cerere menținere în activitate după împlinirea vârstei legale de pensionare.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentei

1. [REDACTED] - cu domiciliul în [REDACTED]

[REDACTED] cu domiciliul ales localitatea [REDACTED]

Numele și domiciliul părții reclamate

2. **Compania Națională de Căi Ferate CFR SA** – cu sediul în București, Bd. Dinicu Golescu, nr.38, sector 1.

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.

4. Prin adresele emise sub nr. 8537/11.11.2021 și nr. 7754/11.11.2021, Colegiul Director a invocat din oficiu excepția de necompetență a CNCD pentru aspecte ce privesc obligarea reclamatei la plata daunelor rezultate ca efect al discriminării și plata cheltuielilor efectuate de petent, respectiv în ceea ce privește repunerea părților în situația și înlăturarea cauzelor discriminării, acest atribut revenind instanțelor de judecată.

5. Procedura este legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Prin petiția formulată, petentul arată că a fost angajatul reclamatei deținând funcția de revizor central SC și de sinteză la Serviciul Intern de Prevenire și Protecție din centralul CNCF "CFR" SA, iar la data de 30.07.2021 i s-a adus la cunoștință că începând cu data de 05.08.2021 îi va înceta contractual individual de muncă.



CONSILIUL NAȚIONAL
pentru **COMBATEREA**
DISCRIMINĂRII

Pagină 1 din 11



Plăța Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

7. Petentul precizează că la data de 28.01.2021 i-a fost emisă decizia de pensionare, iar ulterior reclamata i-a comunicat faptul că urmare a emiterii deciziei de pensionare urmează să-i fie emisă decizia de încetare a contractului de muncă.
8. În continuarea expunerii de motive, petentul arată că la 28.07.2021 a formulat cerere de prelungire a contractului de muncă și suspendarea drepturilor de pensie, conform art.56 alin Codul Muncii.
9. Petentul apreciază respingerea cererii de prelungire a contractului drept discriminare față de faptul că există și angajați care s-au pensionat și au beneficiat de prelungirea contractului individual de muncă, petentul arătând că aceștia încasează atât pensia cât și remunerația lunară aferentă contractului de muncă.
10. Prin memoriul formulat, petentul apreciază că reclamata încalcă principiul egalității de tratament în comparație cu ceilalți angajați care au fost menținuți pe funcții, chiar și după îndeplinirea condițiilor de pensionare.
11. În sensul celor expuse, petentul învederează faptul că reaua credință a reclamatei derivă și din faptul că deși, anterior emiterii cererii de încetare a contractului individual de muncă, petentul a formulat o cerere de continuare a activității în cadrul societății reclamate, și deși a solicitat suspendarea drepturilor de pensie, reclamata a emis în aceeași zi, decizia de concediere.
12. În susținerea petiției, au fost depuse o serie de înscrisuri constând în : Decizia nr. 1/2328/30.07.2021 de încetare a contractului individual de muncă, Cerere de prelungire a C.I.M înregistrată cu nr. 1/2278/28.07.2021, Răspunsul nr. 15/5/1993/ 03.08.2021 emis de partea reclamată și primit de petent ca urmare a cererii de prelungire contract, Adresa nr. 15/5/1945/28.07.2021 emisă de partea reclamată, Adeverința nr.15/5/2019/105, Decizia nr. 291399/28.01.2021- privind acordarea pensie pentru limita de vârstă.
13. În raport de excepția invocată în oficiu, petentul prin reprezentant convențional, a formulat răspunsul înregistrat sub nr. 8804/22.11.2021, prin care a solicitat judecarea în lipsă și admiterea excepției invocate din oficiu.
14. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 136/06.01.2022, petentul prin reprezentant convențional a solicitat respingerea concluziilor părții reclamate și admiterea sesizării astfel cum a fost formulată.

Susținerile reclamatelor

15. Reclamata, fiind legal citată, a formulat un punct de vedere înregistrat sub nr. 9179/06.12.2021 prin intermediul căruia a solicitat în principal respingerea petiției ca inadmisibilă apreciind aspectele sesizate nu intră în competența CNCD, solicitând în subsidiar , respingerea petiției ca neîntemeiată.
16. Reclamata a invocat în temeiul prevederilor art. 29 din Procedura internă de soluționare a petițiilor, excepția de necompetență materială a CNCD, apreciind că obiectul dosarului se referă la chestiuni ce țin de jurisdicția muncii și nicidecum la una din formele de discriminare prevăzute în mod expres de art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000.
17. În motivarea excepției invocate, reclamata arată faptul că, potrivit art. 266 -Codul Muncii, jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale



sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali...", iar în conformitate cu prevederile art. 269 din Codul muncii "judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești".

18. Astfel, având în vedere că prin petiția formulată, petentul a pretins continuarea relațiilor de muncă cu subscrisa și repunerea în situația anterioară emiterii Deciziei nr. 1/2328/ 30.07.2021 de încetare a contractului individual de muncă pentru pensionare limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, este clar că în speță există un conflict de drepturi ce poate fi soluționat doar de instanța de judecată potrivit legii în materia de dreptul muncii.

19. În raport de motivele expuse, reclamata solicită admiterea excepției de necompetență materială a CNCD invocată din oficiu.

20. Pe fond, reclamata solicită respingerea petiției ca neîntemeiată, arătând că nu se poate reține că ar fi săvârșit un act sau fapt, prin care petentul să fie pus într-o situație discriminatorie față de persoane aflate în aceeași situație sau în alt sens.

21. În susținerea apărărilor formulate, partea reclamată arată că, în fapt, Decizia nr.1/2328/30.07.2021 reprezintă o decizie de încetare a contractului individual de muncă(CIM) nr. 1/422/01.10.1998 pentru pensionare la limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare. Încetarea de drept a contractului individual de muncă a petentului nu a avut loc din inițiativa reclamatei, ci ca efect al legii.

22. Astfel, prin adresa nr. 208164/07.06.2021, Casa Locală de Pensii sector 2 București i-a comunicat părții reclamate faptul că petentul figurează cu decizia de pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, respectiv decizia nr. 291399/28.01.2021.

23. Reclamata precizează că a luat act de emiterea deciziei de pensie ulterior dorinței salariatului de a se pensiona înainte de împlinirea vârstei standard de 65 ani și a aplicat prevederile Codului Muncii, iar acordarea pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare s-a făcut la solicitarea salariatului, subscrisa neavând cunoștință de depunerea cererii de pensionare. Dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza II din Codul muncii nu instituie o opțiune pentru salariat cu privire la continuarea raportului de muncă aflat în desfășurare la comunicarea deciziei de pensionare.

24. Se arată că, față de solicitarea de deschidere a dreptului la pensie, după comunicarea deciziei de pensionare, contractul individual de muncă în curs încetează de drept, iar dreptul la muncă va putea fi exercitat în continuare numai după încheierea unui nou contract, dacă angajatorul consimte în acest sens. Reclamata învederează faptul că petentul a ales să nu înștiințeze angajatorul că este beneficiarul unei decizii de pensionare, dând în acest sens dovadă de rea-credință în relația cu subscrisa care a aflat de existența acesteia în urma corespondenței purtată cu Casa Locală de Pensii Sector 2 București.

25. În continuare se arată faptul că, petentul a ales pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare și emiterea unei decizii de pensionare, iar abia ulterior după ce angajatorul l-a înștiințat despre încetarea de drept a CIM, a optat pentru suspendarea pensiei și continuarea raporturilor de muncă cu societatea reclamată.



26. Din interpretarea art. 56 alin. (4) din Codul muncii rezultă că în aplicarea prevederilor acestuia trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții, respectiv aceea ca salariatul să opteze în scris pentru continuarea raporturilor de muncă cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, precum și existența aprobării angajatorului pentru continuarea raporturilor de muncă.
27. Reclamata apreciază că prevederea antamată nu este incidentă în cazul petentului câtă vreme nu numai că cele două condiții nu sunt îndeplinite cumulativ, ci nici măcar una din condiții nu este îndeplinită, ținând cont că pe de o parte, petentul nu a ajuns la vârsta standard de pensionare (65 ani), optând pentru pensionare cu reducerea vârstei standard de pensionare, iar pe de altă parte, cererea petentului nu a fost aprobată de către directorul general al subscrisei. Or, dreptul subscrisei de a refuza cererea salariatului nu este discreționar.
28. În raport de petiția formulată, reclamata precizează că respingerea cererii de continuare a raporturilor de muncă, nu denotă o atitudine discriminatorie față de petent, iar afirmațiile acestuia în sensul că, prin refuzul subscrisei de a-i prelungi CIM, s-ar fi creat „o discriminare între acesta și angajații care s-au pensionat, dar au beneficiat de prelungirea contractului individual de muncă” sunt nefondate.
29. Referitor la existența unui presupus tratament discreționar a petentului față de alte persoane în situații similare, reclamata învederează Colegiului director, faptul că toate persoanele nominalizate de petent petiția nr. 7754/15.10.2021 au beneficiat de același tratament ca și acesta, având în vedere că la data comunicării deciziilor de pensionare, contractele individuale de muncă ale acestora au încetat de drept în temeiul prevederilor art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, astfel că pentru niciunul dintre aceștia CIM nu a fost prelungit. Or, tratamentul diferit trebuie să aibă la baza unul din criteriile enumerate la art. 2 (1) din OG nr. 137/2000 și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit datorita apartenenței lor la una din categoriile menționate în ordonanța de mai sus.
30. Reclamata apreciază că, pentru a fi discriminare este necesar să ne aflăm în fața a două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Petentul ar fi putut acuza angajatorii doar în ipoteza în care s-ar fi menținut contractele individuale de muncă ale salariaților pentru care au fost comunicate decizii de pensionare, ceea ce nu este cazul. Astfel cum a arătat prin punctul de vedere formulat, reclamata a încetat toate contractele individuale de muncă ale salariaților pentru care ITM a comunicat că au decizii de pensionare, cum este și cazul celor nominalizați de petent.
31. La data de 05.01.2022 reclamata a formulat concluzii scrise înregistrate sub nr. 106/05.01.2022 prin intermediul cărora a reiterat apărările formulate, învederând Colegiului director al CNCD faptul că petentul s-a adresat instanței de judecată cu o cerere prin care a solicitat anularea deciziei de încetare a contractului individual de muncă nr. 1/2328/30.07.2021, obligarea reclamatei la reintegrarea petentului în funcția deținută anterior concedierii, cu posibilitatea prelungirii contractului individual de muncă, obligarea subscrisei la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat petentul, precum și obligarea subscrisei la plata



cheltuielilor de judecată ocazionate de proces, formându-se astfel dosarul 25689/3/2021 pe rolul Tribunalului București - Secția a VIII -a pentru Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale. Dosarul a fost soluționat, Tribunalul pronunțând sentința civilă nr. 8985/2021 pronunțată la data de 21.12.2021, prin care a respins ca neîntemeiată acțiunea petentului.

32. În susținerea aspectelor învederate, reclamata a depus la dosarul cauzei înscrisuri, constând în : Contract individual de muncă nr.1/2519/30.06.2021, Decizia nr.1/2418/25.06.2021, Act adițional nr.15/5/2880/17.12.2020, Contract individual de muncă nr.1/1310/29.03.2019, Decizia nr. 1/1309/29/03/2019, Contract individual de muncă nr.1/8020/27.12.2012, Act adițional la CMI nr.15/5/612/ 09.03. 2021, Contract individual de muncă nr.1/1123/10.03.2020, Decizia nr.1/1121/ 10.03.2020, Act adițional la CMI nr.15/5/2224/26.08.2021, Contract individual de muncă nr.1/683/22.02.2021, Decizia nr.1/681/ 22.02.2021, Act adițional la CMI nr.15/ 5377/19.10.2016, CMI nr.16/2004, CMI nr.1/330/27.01.2021, Decizia nr.1/328/ 27.01.2021, CMI 1/1998, CMI nr.9/1898/01.07.2021, Decizia nr.9/1887/ 01.07.2021, Act adițional la CMI nr.700/RU/4013/12.10.2021, CMI nr.700/CMI/494/1710/2019, Decizia nr.700/RU/ 4257/14.10.2019, CMI 700/1998.

III. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

33. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României:

Art. 1 Statul român: „(...) (3) *România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.*”

Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni „(...) (2) *România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.*”

Art. 16 Egalitatea în drepturi: „(1) *Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

(2) *Nimeni nu este mai presus de lege. (...)*”

Art. 41 Munca și protecția socială a muncii: „ (1) *Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.* (2) *Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)*”

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



Art. 2 alin. 1: „Potrivit prezentei ordonanțe, 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.”

Codul muncii:

Art. 56 „alin.(1) Contractul individual de muncă existent 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; ”

Art. 56 „alin. (4) 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.”

Principiile de analiză

34. 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”.

35. 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.

36. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.(1) din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act / a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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.

Aplicarea principiilor la speță (de corectat)

37. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări pe criteriul vârstei și genului, petentul reclamând că i-a fost refuzată cererea de menținere în activitate după împlinirea vârstei legale de pensionare.

38. Având în vedere faptul că prin citațiile emise, Colegiul director a invocat din oficiu excepția de necompetență a CNCD pentru aspecte ce privesc obligarea reclamatei la plata daunelor rezultate ca efect al discriminării și plata cheltuielilor efectuate de petent, respectiv în ceea ce privește repunerea părților în situația și înlăturarea cauzelor discriminării, în raport de prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

39. Astfel, analizând petiția astfel cum a fost formulată, apreciază că solicitarea petentului vizând obligarea reclamatei la plata daunelor rezultate ca efect al discriminării și plata cheltuielilor efectuate de petent, cât și solicitarea de repunere a părților în situația și înlăturarea cauzelor discriminării, este un atribut ce revine exclusiv instanțelor de judecată, astfel că urmează să admită excepția de vădită necompetență, întrucât acesta nu intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000.

40. Pe fond, Colegiul ia act de faptul că petentul a fost angajatul reclamatei deținând funcția de revizor central SC și de sinteză la Serviciul Intern de Prevenire și Protecție din centralul CNCF "CFR" SA, iar la data de 30.07.2021 i s-a adus la cunoștință că îi va înceta contractul individual de muncă.

41. În motivarea petiției, petentul arată că la data de 28.01.2021 i-a fost emisă decizia de pensionare, iar la 28.07.2021 a solicitat reclamatei prelungirea contractului de muncă și suspendarea drepturilor de pensie, conform art.56 alin Codul Muncii.

42. Partea reclamată a învederat faptul că prin adresa nr. 208164/07.06.2021 Casa Locală de Pensii sector 2 București i-a comunicat faptul că, petentul figurează cu decizia de pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, respectiv decizia nr. 291399/28.01.2021.



43. În acest sens, reclamata a arătat faptul că a emis Decizia nr.1/2328/30.07.2021 privind încetarea contractului individual de muncă al petentului, pentru pensionare la limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, ca efect al legii.

44. În drept, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I „Principii și definiții” al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II „Dispoziții Speciale”, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

45. În analiza prezentei spețe, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu prin care s-a stipulat că 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 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*.

46. Astfel, 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 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.¹

47. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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.

48. În sfera de analiză a situațiilor asupra cărora Colegiul director se pronunță, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să

¹ 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.



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, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ / pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

49. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

50. În situația discriminării indirecte însă, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru sau a unui comportament activ sau pasiv care, la prima vedere, scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis.

51. Colegiul director constată că, deși s-a creat premisa de discriminare, nu poate fi reținut dreptul încălcat, întrucât petentul a ales pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare și emiterea unei decizii de pensionare, iar abia ulterior după ce angajatorul l-a înștiințat despre încetarea de drept a CIM, a optat pentru suspendarea pensiei și continuarea raporturilor de muncă cu societatea reclamată, astfel că încetarea de drept a contractului individual de muncă a petentului nu a avut loc din inițiativa reclamatei, ci ca efect al legii.

52. Mai mult decât atât, cu ocazia concluziilor scrise, partea reclamată a învederat faptul că instanța de judecată i-a respins petentului cererea privind anularea deciziei de încetare a contractului individual de muncă nr. 1/2328/30.07.2021 precum și capetele de cerere privind obligarea reclamatei la reintegrarea petentului în funcția deținută anterior concedierii, cu posibilitatea prelungirii contractului individual de muncă precum și obligarea reclamatei la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat petentul, cât și obligarea subscrisei la plata cheltuielilor de judecată ocazionate de proces (dosarul 25689/3/2021 pe rolul Tribunalului București).

53. Astfel, în raport de aspecte mai sus analizate, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa dreptului încălcat, pentru fapta reclamată prin prezenta speță, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, în acest sens Colegiul director apreciind că prelungirea în activitate după împlinirea vârstei de pensionare și după emiterea deciziei de pensionare nu este o obligație, reținând că persoanelor cu care s-a comparat petentul nu le-au fost prelungite contractele de muncă.

54. Având în vedere cele reținute mai sus, aspectele sesizate de petent nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.



Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția de necompetență a CNCD pentru aspecte ce privesc obligarea reclamatei la plata daunelor rezultate ca efect al discriminării și plata cheltuielilor efectuate de petent, respectiv în ceea ce privește repunerea părților în situația și înlăturarea cauzelor discriminării, acest atribut revenind instanțelor de judecată
2. Pe fond, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 în lipsa dreptului încălcat.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

IV. Modalitatea de plată a amenzii: —

V. 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 ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru



**CONSILIUL NATIONAL
pentru COMBATEREA
DISCRIMINĂRII**

Pagină 10 din 11



Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Data redactării: 17.04.2024
Redactată și motivată: M.M./G.C.

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.



CONSILIUL NAȚIONAL
pentru **COMBATEREA**
DISCRIMINĂRII

Pagina 11 din 11



Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro