



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 774 din 30.10.2019

Dosar nr: 670/2018

Petiția nr: 5825/24.09.2018

Petent: ...

Reclamat: Societatea de Transport București – STB SA

Obiect: refuz prelungire contract individual de muncă, ulterior împlinirii limitei de vârstă standard de pensionare

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul procedural al petentei

1.

Numele, sediul și domiciliul procedural al reclamatului

2. Societatea de Transport București – STB SA cu sediul în București, Bdul Dinicu Golescu nr.1, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul susține că urmare Deciziei de concediere a STB SA și Deciziei civile a Curții de Apel București, de reintegrare, i-a încetat contractul individual de muncă pentru împlinirea limitei de vârstă standard de pensionare. Astfel, petentul a solicitat angajatorului prelungirea CIM pentru încă doi an, perioadă în care a fost concediat pe nedrept, însă angajatorul a refuzat.

III. Citarea părților

4. 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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților în data de 15.10.2018.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul susține că în anul 2010 angajatorul, prin Decizia nr. 36/24.03.2010, a decis să-i desfacă contractul individual de muncă. La data de 30.11.2011, Curtea de Apel București, prin Decizia nr. 7950, a admis recursul formulat și a dispus în mod irevocabil anularea deciziei de

concediere, reintegrarea pe postul avut anterior și obligarea pârâtei la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și actualizate, până la efectivă reintegrare.

La data de 13.09.2018, petentul a împlinit limita de vârstă standard de pensionare și a solicitat angajatorului prelungirea raportului de muncă pe o perioadă de 2 ani, respectiv până la data de 13.09.2020. Solicitarea are în vedere perioada de 2 ani în care a fost concediat pe nedrept.

De asemenea, petentul solicită continuarea activității pe aceeași funcție - șef atelier exploatare, la depoul la care a lucra efectiv la momentul concedierii nelegale.

6. În motivarea admiterii plângerii, petentul invocă situația comparabilă în care se află colega sa, V.D. c[reia, deși a împlinit limita de vârstă standard de pensionare, i s-a prelungit raportul de muncă pe o perioadă de 3 ani, pe aceeași funcție.

Pe cale de consecință, petentul invocă o discriminare în raport de colegii de serviciu care au beneficiat de prelungirea contractului de muncă, mai puțin acestuia pe motiv că a acționat societatea în instanță.

Nu în ultimul rând, petentul arată că obiectul prezentei plângeri îl face și Dosarul nr. 3744/3/2018 aflat pe rolul Tribunalului București.

Sușinerile reclamatului

7. Reclamatul solicită respingerea plângerii și arată că CIM este un act juridic și reprezintă o manifestare de voință a două persoane în scopul stabilirii de drepturi și obligații reciproce și colerative ce alcătuiesc conținutul raportului juridic de muncă, însă în situația dată, dreptul angajatorului nu există.

Reclamatul susține că la nivel de Regie nu există niciun Șef Atelier pensionat pentru limită de vârstă și reîncadrat pe aceeași funcție, existând astfel egalitate de tratament.

În planul raporturilor juridice de muncă, libertății persoanei de a-și alege profesia și locul de muncă îi corespunde libertatea angajatorului de a -și alege colaboratorii. În ansamblul componentelor sale, dreptul la muncă nu este garantat. Curtea Constituțională a statuat de principiu, că "în realitate, dreptul la muncă poate fi supus unor condiționări (de studii, de vârstă, etc), care nu pot fi interpretate ca fiind o îngrădire a lui. "

8. Reclamatul susține că petentul se folosește de sentința pronunțată în 2012, însă este lesne de înțeles că, odată cu reintegrarea, acesta și-a primit drepturile salariale inclusiv vechimea.

V. Motivele de fapt și de drept

9. În fapt, Colegiul director reține refuzul angajatorului de a-i prelungi raporturile de muncă petentului, ulterior împlinirii limitei de vârstă standard de pensionare.

10. În drept, sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul 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 O.G. 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 datorită apartenenței

acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, 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 alin. 1 al Ordonanței 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 reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

11. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce 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. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

12. 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.

De asemenea, 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

13. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul i-a încălcat petentului un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și susținerile părților la dosar se reține că petentul invocă fapte ce-i îngrădesc dreptul la muncă pe motiv că acționat societatea în judecată.

Astfel, acesta invocă discriminarea sa în raport de colega de serviciu căreia i-a prelungit Contractul individual de muncă, însă aceasta nu a acționat soitatea în judecată.

14. Colegiul director reține că pensionarea, ca și concept, a fost gândită de legiuitor ca și măsură de protecției a individului motiv pentru care la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare, CIM încetează de drept, fără să fie necesară manifestarea de voință în acest sens, a angajatorului ori a angajatului. Astfel, Colegiul director reține că petentului, odata cu reintegrarea prin decizia instanței de judecată, acesta și-a primit drepturile salariale, **dar și vechimea în muncă**. Nu se apoate reține că cei doi ani în care petentul a fost concediat s-au pierdut.

În ceea ce privește alegerea angajatorului de a continua o relație de muncă după împlinirea limitei de vârstă standard de pensionare, este dreptul acestuia de a-și alege colaboratorii. Conform legislației în vigoare, nu există obligația angajatorului de a prelungi raportul de muncă a unui angajat pe aceeași funcție ori opoziție.

Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director nu constată încălcarea dreptului petentului la muncă și sănătate, întrucât angajatorul i-a oferit un alt post de fiecare dată când aceasta a solicitat.

Prin urmare, în speță nu se încalcă prevederile art. 2 din OG nr. 137/2000, 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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată
2. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA

Data redactării: 31.10.2019

Redactat și motivat: Aszталos Csaba Ferenc
Angelica Paraschiv Gergely

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.