



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 27
din data de 13.01.2016

Dosar nr. 341/2015

Petiția nr. 3725.28.05.2015

Petent:

Reclamat: Spitalul Elena Beldiman Bârlad

Obiect: refuzul prelungirii activității în muncă peste vârsta de pensionare prevăzută de lege, din cauza unui litigiu izvorât între părți.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1, loc.....

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 Spitalul Elena Beldiman Bârlad, loc. Bârlad, str. Republicii, nr.300, Județul Vaslui.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petența declară că a împlinit vârsta standard de pensionare și partea reclamată nu a mai dorit să-i prelungească perioada de activitate în muncă (peste vârsta de pensionare prevăzută de lege), pe când altor colege aflate în situație identică le-au fost încheiate noi contracte de muncă. Petenta este de părere că motivul refuzului prelungirii dreptului la muncă (peste perioada de activitate în muncă cerută de lege) izvorăște din acțiunea sa în instanță împotriva părții reclamate.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.3725.20.07.2015, a fost citată doamna *R. A.* în calitate de petentă, pentru data de 31.08.2015. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.3542.21.05.2015, a fost citat *Spitalul Elena Beldiman* în calitate de reclamat prin reprezentant legal, pentru data de 31.08.2015. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petența susține că a lucrat din luna august 1976 până în data de 03.02.2015, când i s-a desfășurat contractul de muncă de către conducerea Spitalului Elena Beldiman din Bârlad, ca urmare ieșirii la pensie. Ca urmare a acestui moment, partea reclamată, nu a mai dorit să-i prelungească petentei activitatea în muncă, peste vârsta legală de pensionare. Petenta susține că din zece colege asistente aflate sub incidența Legii nr.53/2014, doar două au suferit un tratament discriminatoriu, pentru faptul că au contestat dispoziția de încetare a CIM în justiție. Celelalte colege, pentru faptul că și-au retras acțiunile din instanță, li s-au încheiat în continuare contracte pe durată determinată, cumulând astfel, salariul cu pensia. Petenta aduce la cunoștința Colegiului că șefa de secție a avut o atitudine nepotrivită spunând că; "celor care vor face acțiuni în justiție nu li se vor mai prelungi activitatea!".

Susținerile părții reclamate

4.2 Partea reclamată declară că petenta a fost salariaată unității, pe postul de asistent farmacie, în baza contractului individual de muncă nr.32/1992 încetat de drept, prin Decizia nr.174/30.01.2015. "Ca urmare a apariției Legii nr.53/2014 privind aprobarea și modificarea OUG nr.144/2008, care a abrogat alin.4 al art.22 din actul normativ arătat, s-a procedat la emiterea dispoziției de încetarea de drept a contractului individual de muncă al petentei, întrucât art.56 alin.l) lit.c) din Codul muncii stabilește ca la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă și stagiu minim de cotizare pentru pensionare (prevăzute de legea nr.263/2010 privind sistemul public de pensii), *contractul individual de munca încetează de drept*". Astfel, art. 22 din OUG nr. 144/2008 avea următorul conținut:" (1) *Angajarea și promovarea profesională a asistentului medical generalist, a moașei și a asistentului medical în sistemul sanitar public și privat se realizează în condițiile legii.*

(4) *Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali se pensionează la vârsta de 65 de ani, indiferent de sex.*

(5) *la cerere, asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali se pot pensiona anticipat, la vârstele prevăzute de Legea nr. 19/2000.*

(6) *Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali care au depășit limita de vârstă prevăzută la alin. (4) pot profesa în continuare în unități sanitare private. Desfășurarea activității se face în baza certificatului de membru și a avizului anual al Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, eliberat pe baza certificatului de sănătate și a asigurării de răspundere civilă, pentru greșeli în activitatea profesională, încheiată pentru anul respectiv.*

(7) *în cazul unităților sanitare publice care înregistrează deficit de personal medical, precum și ai unităților sanitare publice aflate în zone defavorizate, asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali își pot continua activitatea peste vârsta de pensionare prevăzută de lege, până la ocuparea posturilor prin concurs, la propunerea autorităților de sănătate publică județene și a municipiului București, cu avizul Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România și cu aprobarea Ministerului Sănătății Publice*.

"Prin legea nr.53/2014 art 22 a fost modificat și avea următorul conținut: "La articolul 22, alineatul (4) va avea următorul cuprins:

"(4) Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali se pensionează conform reglementărilor în vigoare."La articolul 22, alineatul (5) se abrogă.

Întrucât, un număr mare de asistente medicale îndeplineau condițiile privind vârsta de pensionare, în Comitetul director al unității s-a decis emiterea de decizii în care se dispunea

ca: încetarea contractelor individuale de muncă să intervină începând cu 15.05.2014, timp în care, ca o consecință a cererilor de pensionare completate de către salariați, au fost întocmite dosarele de pensionare. Asistentele medicale, care au fost anunțate de către unitate că îndeplinesc condițiile prevăzute de lege pentru pensionare, au formulat cereri de întocmire a dosarului de pensie. Petenta îndeplinea condițiile de vârstă și stagiul, ca urmare a formulat cerere de întocmire a dosarului de pensionare. Astfel, în data de 07.05.2014 au fost emise dispozițiile de încetare a contractelor individuale de muncă, iar în dimineața zilei de 15.05.2014 au fost înaintate la Casa Locală de Pensii Bârlad dosarele de pensionare, deci la data de 15.05.2014, petenta nu mai avea calitatea de salariată, ci de persoana pensionată, nemaiputându-i-se aplica prevederile OUG nr.23/2014”. “La data apariției acestui act normativ, petenta formulase cerere de întocmire a dosarului de pensionare, iar cererea își produsese efectele, în sensul în care, unitatea întocmise dosarul și îl înaintase la Casa de Pensii. Potrivit dispozițiilor alin.5 din art.6 din Codul civil *dispozițiile legii noi se aplica tuturor actelor și faptelor încheiate sau, după caz, produse ori săvârșite după intrarea sa în vigoare, precum și situațiilor juridice născute după intrarea sa în vigoare*”. “Petenta, din proprie inițiativă, și-a retras cererea de pensionare de la Casa de Pensii și a formulat contestație la decizia de încetare de drept a CIM. Între timp, fără a aștepta decizia instanței, și-a depus din nou cerere de pensionare în data de 24.07.2014 și i s-au stabilit drepturile de pensie pentru limită de vârstă, fără însă a informa spitalul și instanța. În septembrie 2014, instanța a admis acțiunea petentei, a anulat decizia de încetare de drept a CIM, a dispus reintegrarea și solicitarea către Casa Locală de pensii de restituire a dosarului de pensionare. Ca urmare a acestor împrejurări, Spitalul Municipal de Urgență Elena Beldiman Bârlad a reintegrat-o pe petentă, în data de 10.01.2014, reactivându-i contractul individual de muncă nr.32/1992 și a solicitat, conform hotărârii instanței, restituirea dosarului de pensionare de la Casa de pensii. Astfel, Casa locală de pensii ne-a comunicat mai întâi, prin adresa nr.593/09.01.2015, o copie după decizia de pensionare a petentei. Comitetul director al spitalului a dispus emiterea unei decizii de încetare de drept a CIM, întrucât petenta nu mai putea fi salariată a unității noastre, în baza contractului individual de muncă nr.32/1992, fiind pensionară. În atare situație, ca urmare a hotărârii Comitetului director, s-a emis decizia de încetare de drept a contractului individual de muncă”.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentei nu i s-a mai prelungit perioada de activitate în muncă (peste vârsta de pensionare prevăzută de lege). Altor colege aflate în situație identică le-au fost încheiate noi contracte de muncă de către instituția reclamată. Petenta crede că motivul refuzului prelungirii dreptului la muncă (peste perioada de activitate în muncă cerută de lege), izvorăște din acțiunea în instanță a acesteia împotriva părții reclamate.

Relativ la definiția discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, 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 O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită 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. Or, 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. 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 (pârâțul) 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.)

5.2 Ca atare, Colegiul director este chemat să se pronunțe, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, privind refuzul reîncadrării petentei în muncă, după îndeplinirea vârstei standard de pensionare, ca urmare a deschiderii unei acțiuni în instanță împotriva părții reclamate. Petenta acuză partea reclamată de rea credință, săvârșind fapte abuzive cu scopul de a nu o mai reintegra în colectivul de salariați. Aceasta susține că altor colege de muncă, care și-au retras acțiunile formulate către instanță, li s-au încheiat contracte noi de către reclamată, cu scopul prelungirii activității și după vârsta de pensionare. Partea reclamată declară că, urmare apariției Legii nr.53/2014 privind aprobarea și modificarea OUG nr.144/2008, care a abrogat alin.4 al art.22 din actul normativ menționat, s-a procedat la emiterea dispoziției de încetarea de drept a contractului individual de muncă al petentei. Astfel, asistentele medicale, care au fost anunțate de către unitate că îndeplinesc condițiile prevăzute de lege pentru pensionare, au formulat cereri de întocmire a dosarului de pensie. Au fost emise dispozițiile de încetare a contractelor individuale de muncă, de către partea reclamată și au fost înaintate la Casa Locala de Pensii Bârlad dosarele de pensionare, ale angajaților care îndeplineau condițiile de vârstă și stagiul minim de cotizare. La data apariției actului normativ OUG nr.23/2014, petenta formulase cerere de întocmire a dosarului de pensionare, producându-și efectele, dosarul fiind trimis la Casa de Pensii. Ulterior petenta, și-a retras cererea de pensionare de la Casa de Pensii și a formulat contestație la decizia de încetare de drept a Contractului de muncă la instanța de judecată. În septembrie 2014, instanța a admis acțiunea petentei, a anulat Decizia de încetare de drept a contractului de muncă și a dispus reintegrarea. Ca urmare a acestor împrejurări, partea reclamată a reintegrat-o pe petentă, în data de 10.01.2014, reactivându-i contractul individual de muncă și a solicitat, conform hotărârii instanței, restituirea dosarului de pensionare de la Casa de Pensii. Petenta, înainte să primească decizia instanței, și-a depus din nou cererea de pensionare după cum susține reclamata în data de 24.07.2014, fiindu-i stabilite drepturile de pensie pentru limita de vârstă, fără a informa instanța de acest lucru. Casa de Pensii a anunțat că petenta și-a asumat beneficiile Legii nr.263/2010, fiind un atribut câștigat. Astfel, petenta nu se mai afla în posibilitatea de a mai renunța la dreptul la pensie. Așadar, petenta nu mai putea fi salariată a unității după cum spune partea reclamată, în baza contractului individual de muncă nr.32/1992, fiind declarată pensionară.

Reiterând 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 invocat de persoana care se consideră discriminată. Colegiul observă că nu se regăsesc elemente de comparabilitate de tratament diferit aplicat petentei, față de alți colegi angajați cu o situație similară cu privire la, reîncadrarea acestora după îndeplinirea vârstei standard de pensionare, potrivit art. 2 alin.1) din O.G. 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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele de comparabilitate, potrivit tratamentului diferit aplicat petentei, față de alți colegi reîncadrați în muncă, după îndeplinirea vârstei standard de pensionare, potrivit art.2 alin. 1), O.G. nr.137/2000, republicată.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte

3. O copie a hotărârii se va transmite părților

a)

b) Spitalul Elena Beldiman Bârlad, loc. Bârlad, str. Republicii, nr.300, Județul Vaslui.

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, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE FLORIN– Membru

Intocmit și redactat Consilier Juridic SACD-Rodina Olimpiu

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.

Verificat SCSRP