



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 556 din 25.10.2023

Dosar nr.: 263/2022

Petiția nr.: 2898/20.04.2022

Petent:

Reclamată: SPEEH Hidroelectrică S.A.

Obiect: neprelungirea contractului de muncă după ieșirea la pensie

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

SPEEH Hidroelectrică S.A.,

II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 2898/13.05.2022 și 3402/13.05.2022 a citat părțile pentru data de 21.06.2022. (fila 3- 4 la dosar)

4. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama faptul că nu i s-a prelungit contractul de muncă după ieșirea la pensie. (fila 1- 2 la dosar)

6. La data de 12.04.2022 angajatorul SPEEH Hidroelectrică S.A. comunică petentului încetarea Contractului Individual de Muncă în baza art. 56 alin 1 lit.c teza a doua, din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003 cu completările și modificările ulterioare, fără ca acesta să fi comunicat Decizia de Pensionare.

7. Petentul precizează faptul că în cadrul executivului au mai existat alte două situații similare, și anume colegi care dețineau Decizii de Pensionare necomunicate angajatorului, acestora li s-au încheiat noi contracte individuale de muncă, după așa zisa **“încetarea de drept a CIM inițial”**. Persoanele cărora li s-au încheiat noi contracte de muncă dețineau Decizii de Pensionare anticipată parțial date anterior Deciziei emise către petent, angajatorul nu a solicitat încetarea CIM, decât în același timp cu petentul. Mai mult, petentul spune că pe locul său a fost angajat după câteva zile de la desființarea contractului de muncă, o altă persoană.

8. Prin adresa nr.3007 din 29.04.2022 petentul a completat petiția, punând în discuție nelegalitatea întreprinsă prin departamentul Resurse Umane aceea de a solicita Casei de Pensii a Municipiului București, anterior datei de 28.03.2022, informații cu privire la Decizia de Pensionare anticipată parțială a petentului, deși informații putea primi doar după data de 08.04.2022, dată la care a intrat în vigoare prin Legea 76/2022, completarea art. 106 din Legea Pensiilor nr. 263/2010 cu completările ulterioare, prin adăugarea unui alin nou, alin. 5. 9. De asemenea, susține că, din informațiile obținute din interiorul firmei a constatat că sunt mai multe cazuri de salariate căroră conducerea Societății reclamate le-a acceptat continuarea activității pe același loc de muncă, în baza unui nou contract de muncă.

10. Petentul consideră că a fost supus unui tratament incorect și discriminatoriu din partea angajatorului reclamat.

11. Prin concluziile scrise cu nr. 5021/19.07.2022 (fila 65- 151 la dosar), petentul completează petiția cu capete noi de cerere, respectiv:

- neacordarea primei jubiliare pentru activitatea neîntreruptă de 35 de ani în sistemul de energetic național;

- nu i s-a luat în considerare de către reclamat, fiind ascunse din evidențe Certificatul Medical pentru perioada 08-22.04.2022, încălcându-se prevederile art. 50 din Legea nr. 53/2003, Codul Muncii;

- astfel termenul de 5 zile lucrătoare prevăzut de art. 56 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 ar fi trebuit să curgă prin raportare la data de 22.04.2022, astfel ca decizia de încetare a contractului de muncă nu putea fi emisă mai devreme de data de 26.04.2022. În consecință, emiterea deciziei de încetare a contractului de muncă încă din data de 12.04.2022 denotă că a fost emisă prematur, cu nerespectarea termenelor pe care chiar reclamata le-a solicitat, dar totodată și cu încălcarea dispozițiilor art. 50 și 56 din Legea nr. 53/2003, Codul Muncii. Încetarea contractului de muncă s-a realizat, fără ca reclamata să fi avut o copie a Deciziei de pensionare anticipată parțială a petentului.

Susținerile reclamatului

12. Reclamata prin punctul de vedere depus la dosar, înregistrat cu nr. 4272/20.06.2022, în calitate sa de angajator al petentului, precizează faptul că a transmis solicitări Caselor de Pensii cu privire la deciziile de pensionare emise salariaților proprii. (fila 6 – 63 la dosar) Având în vedere precizările neclare din legea pensiilor cu privire la comunicarea deciziei de pensie anticipată și anticipat parțial precum și pensia pentru limita de vârstă cu reducerea vârstei standard, angajatorul a înțeles să obțină informații de la casele de pensii teritoriale sau Casa Națională de Pensii, prin adrese oficiale.

13. În fapt, angajatorul a solicitat caselor de pensii să îi informeze dacă există sau nu emise decizii de pensionare pentru un număr de salariați care ar fi îndeplinit condițiile emiterii unor astfel de decizii. În contextul în care angajatorul a emis în ultimii ani peste 2000 de adeverințe de grupă de muncă, care au impact în reducerea vârstei de pensionare, s-a aflat în situația de a exista persoane care dețineau decizia de pensionare, pe care o puteau depune oricând, fără a fi prevenit angajatorul, astfel încât era în pericol asigurarea continuității în exploatarea centralelor hidroelectrice (care funcționează în tură continuă, 24/24 ore).

14. Din acest motiv reclamata a dorit să știe starea angajaților săi, dacă au calitate de salariat sau de pensionar pentru a-și pregăti strategii de asigurare a continuității personalului

în scopul îndeplinirii activității sale, solicitând informații despre toate tipurile de decizii de pensie care au fost emise salariaților societății, astfel s-au obținut informații și despre petent, în tabelul aferent petiției.

15. În anexă s-au depus adresele răspuns ale Caselor de Pensii pentru un număr de salariați din executiv, printre care și petentul (filele 16-63 din dosar).

16. Conform prevederilor interne în vigoare în cadrul societății Regulament Intern - Cod de conduită, dacă salariatul are informații de interes pentru angajator, acesta este obligat să le aducă la cunoștință angajatorului:

“art. 4.3 (1) *Corespunzător drepturilor de care beneficiază, salariaților le revin următoarele obligații: l) să înștiințeze, din proprie inițiativă, asupra unor modificări ale datelor personale*”;

17. Reclamata susține faptul că petentul a ignorat această prevedere, și nu numai petentul, mai exact un număr mare de salariați nu au anunțat angajatorul că statutul lor de angajat pe perioada nedeterminată s-a schimbat în cel de pensionar, la momentul emiterii deciziilor de pensionare.

18. Angajatorul a solicitat informații despre toate tipurile de decizii de pensie care au fost emise salariaților societății, astfel au fost obținute informații și despre petent. Petentul a fost notificat prin adresa nr. 38090/30.03.2022, să depună decizia de pensionare sau să o transmită angajatorului sau într-un termen de 5 zile lucrătoare. Contractul individual de muncă a încetat după trecerea intervalului de timp acordat. La pensionare, respectiv la încetarea de drept a contractului individual de muncă a primit 6 salarii de bază brute lunare, conform art. 4.75 din CCM 2022-2024 al societății.

19. În ceea ce privește persoanele la care petentul se referă în sensul că se află într-o situație comparabilă, reclamatul precizează faptul că fiecare persoană în parte a fost notificată, și i s-a întocmit Decizia de încetare a CIM. Potrivit anunțului postat pe siteul societății, persoanele în cauză s-au înscris iar în urma interviului fiecare persoană în parte a fost admisă în vederea ocupării postului deținut anterior pe perioada determinată de 1 an.

20. Motivul pentru care petentului nu i s-a reînnoit contractul de muncă a constat în faptul că acesta a refuzat să depună Decizia de pensionare ca urmare a notificării sau din proprie inițiativă. Prin adresa nr. 27437 din 08.03.2022 petentului i s-au cerut informații de către angajator cu privire la identificarea „*salariaților pensionari*”, adresa la care petentul nu a răspuns, angajatorul urmând a întreprinde demersuri către Casa de Pensii care a nominalizat persoanele care au fost pensionate anticipat și ocupau un loc de muncă în cadrul societății reclamate.

21. Reclamata susține faptul că ulterior notificării petentului a fost postat anunțul de interviu nr. 405405.04.2022 pentru recrutarea unui post de expert la Serviciul de Control Intern-Departamentul Control Intern-Executiv Hidroelectrica S.A. similar cu postul ocupat de petent. Postul pentru care s-a demarat recrutarea nu este postul care a fost ocupat anterior de către petent, afirmația cum că: „*(...) în locul meu de muncă a fost angajată după doar câteva zile de la desființare/încetarea contractului meu individual de muncă, o altă persoană(...)*”

Ca urmare a publicării anunțului de interviu nr. 40543/05.04.2022 pentru expert la Serviciul Control Intern pe site-ul și pe intranetul societății Hidroelectrica, petentul a avut posibilitatea de a se înscrie la interviu, astfel cum au procedat și salariații anterior menționați.

22. Petentul a avut posibilitatea ca și cele 4 persoane menționate de către acesta din urmă să se înscrie la interviul programat în data de 14.04.2022, având în vedere că termenul de

Înscriere era până în data de 13.04.2022, ora 12.00, iar CIM-ul petentului a încetat la data de 12.04.2022 fiind notificat încă din data de 30.03.2022, prin adresa nr. 38090/30.03.2022. Petentul nu s-a înscris la acel interviu, iar în urma desfășurării interviului a fost admis un candidat din exterior, care nu a mai avut raporturi de muncă cu reclamata anterior acelui interviu, conform anunțului de rezultate nr. 45227/15.04.2022.

23. Depune în anexă documentele justificative (filele 10-63 din dosar).

IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

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

Art. 2 (1) „În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

25. 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”.

26. 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.

27. Prin urmare, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, Colegiul director a analizat dacă în speța supusă dezbaterii se poate invoca existența vreunui tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile raportat la un criteriu de discriminare sau dacă petentului i-a fost încălcat vreun drept.

28. În ceea ce privește comparabilitatea, Colegiul director ia act de faptul că petentul se raportează la acele persoane al căror contract individual de muncă a fost reînnoit pentru o perioadă de un an.

29. Astfel cum reiese din motivația invocată mai sus, 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 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.

30. Analizând înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director apreciază că nu se poate reține un tratament diferențiat aplicat petentului în raport cu alte persoane, respectiv angajați ai Hidroelectrica și care sunt în situație comparabilă cu a petentului. Fiecare persoană în parte a fost notificată, ulterior i s-a întocmit Decizia de încetare a CIM. Potrivit anunțului postat pe siteul societății, persoanele în cauză s-au înscris iar în urma interviului fiecare persoană în parte a fost admisă în vederea ocupării postului deținut anterior pe perioada determinată de un an.

31. Petentului nu i s-a reînnoit contractul de muncă din cauza faptului că acesta a refuzat să depună în timp util Decizia de pensionare ca urmare a notificării nr. 27437 din 08.03.2022. Angajatorul a notificat toate persoanele care aveau Decizie de pensionare și nu a fost depusă la angajator, ca urmare acestei decizii au fost solicitate tuturor persoanelor care se regăseau pe lista transmisă către angajator de către Casa de Pensii. Angajatorul a solicitat tuturor Decizia de pensionare, aceștia s-au conformat mai puțin petentul care nu a dorit să depună Decizia de pensionare.

32. Prin urmare, Angajatorul a oferit posibilitatea tuturor persoanelor angajate care au fost pensionate anticipat și ocupau un loc de muncă posibilitatea de a se înscrie la interviu pentru prelungirea contractului individual de muncă. A fost publicat anunțul de interviu nr. 40543/05.04.2022 pentru expert la Serviciul Control Intern pe site-ul și pe intranetul societății Hidroelectrica, unde petentul a avut posibilitatea de a se înscrie la interviu, așa cum au procedat și ceilalți salariați/colegi aflați în aceeași situație cu a petentului pentru posturile ocupate anterior și scoase la interviu. Prin urmare, reiese faptul că situația nu poate fi comparabilă atâta timp cât petentul nu a dorit să depună Decizia de pensionare așa cum au procedat colegii acestuia care s-au înscris la interviu.

33. Colegiul director este de opinie că petentul a avut posibilitatea de a se înscrie la interviu având în vedere că termenul de înscriere era până la data de 13.04.2022, iar CIM-ul petentului a încetat la data de 12. 04.2022, fiind notificat în acest sens la data de 30.03.2022, prin adresa nr. 38090/30.03.2022, petentul nu s-a înscris la acel interviu, iar în urma desfășurării interviului a fost admis un candidat din exterior.

34. Prin urmare, coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată, apărarea reclamatului depusă la dosar și definiția discriminării în conformitate cu art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director decide 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 comparabilității.

35. Totodată, cu privire la presupusa legalitate a desfacerii Contractului Colectiv de Muncă precum și a demersurilor întreprinse de către departamentul Resurse Umane, petentul are posibilitatea să conteste în instanța de contencios administrativ în termen legal.

36. De asemenea, Colegiul director mai reține și faptul că petentul prin concluziile scrise (filele 65-151 din dosar), a completat petiția cu noi capete de cerere, cu toate că a fost prezent la ședința de audieri având posibilitatea completării petiției la acel moment, motiv pentru care completările depuse după termenul de audieri intră sub sancțiunea decăderii potrivit art. 11 alin. 2 din Ordinul nr. 144 din 11 aprilie 2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor art. 11 (2) *“Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii”*.

37. Raportat la cadrul legal invocat și analizat, precum și la înscrisurile depuse, Colegiul director constată că, în speță, nu se întrunesc cumulativ elementele unei fapte de discriminare, **neexistând un tratament diferențiat sau o situație comparabilă**, aspecte reglementate de către 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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată; (**nu există situație comparabilă**)
2. Față de completarea petiției prin adresa nr. 5021/19.07.2022 cu noi capete de cerere după termenul de audieri, aceasta intră sub sancțiunea decăderii potrivit art. 11 alin. 2 din Ordinul nr. 144 din 11 aprilie 2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor;
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată 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:

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RADU COSMIN SĂVULESCU – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

Data redactării: 02.11.2023

Redactată și motivată: V.F. și P.C.S.

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.