



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA
DISCRIMINĂRII**
Autoritate de stat autonomă

**HOTĂRĂREA Nr. 109
din 17.02.2009**

Dosar nr: 201/2008

Petiția nr: 3834 din data de 06.03.2008

Petent: B F prin Comisariatul pentru Societatea Civilă

Obiect: Neacordarea plăților compensatorii angajaților cu vechime mai mare de 15 ani și care îndeplineau vârsta legală de pensionare.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. **Comisariatul pentru Societatea Civilă**, Loc. București, str. Walter Mărăcineanu, nr. 1-3, Sector 1

2. B F

I. 2. Denumire și sediu reclamat

2. **S.C. ARCELOR MITTAL TUBULAR PRODUCTS ROMAN S.A.**, cu sediul în loc. Roman, Str. Ștefan cel Mare, Bl. 15, Sc. A, parter I, Jud. Neamț

II. Citarea părților

Urmare petiției înregistrate cu nr. **3834** din data de **06.03.2008**, formulată de către petent, 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, părțile au fost invitate, prin adresele cu nr. 4716/24.03.2008 și 4717/24.03.2008, la sediul C.N.C.D pentru audieri. La audierile din data de 17.04.2008 s-a prezentat doar petentul.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.



III. Susținerea părților

Susținerea petentului

În memoriul său, înregistrat cu nr. **3834** din data de **06.03.2008**, petentul sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la faptul că, în urma disponibilizărilor efectuate de către S.C. ARCELOR MITTAL TUBULAR PRODUCTS ROMAN S.A, societate la care domnul B F era angajat, acesta nu a primit plățile compensatorii. Petentul arată că, conform Schemei de plecări voluntare, angajații care au o vechime mai mare de 15 ani în cadrul societății și au vârsta pensionării, nu mai primesc niciun salariu compensatoriu. În aceste condiții, cu toate că domnul B F avea o vechime de 31 ani neîntrerupți în cadrul societății și deși contractul a fost desfăcut în baza art. 55 Codul Muncii (încadrarea juridică pentru plecarea cu acordul părților), acesta nu a primit plățile compensatorii convenite, considerându-se discriminat pe criteriul de vârstă.

Prin adresa cu nr. 6480/06.05.2008, petentul precizează că la capătul de tabel referitor la „Vechimea în societate” de la „Schema de plecări voluntare” nu corespunde cu conținutul tabelului care se referă la „salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare” întrucât se face referire la condițiile de vârstă pentru pensionare iar nu la vechimea în societate. De asemenea, se susține faptul că tabelul contravine Art. 5 din C. Muncii cu privire la discriminare. Petentul susține că nu are relevanță juridică dacă domnul B F a fost sau nu de acord cu schema de plecări voluntare atâta vreme cât aceasta este discriminatorie, întrucât, în opinia sa, au fost încălcate dispozițiile art. 5 C. Muncii și ale Art. 7 alin. 4 din OUG 8/2003 modificată și completată, care prevede acordarea unui minim de două salarii compensatorii pentru persoanele pensionabile. De asemenea, se precizează faptul că, domnul B F a luat cunoștință de schema discriminatorie în cauză prin eforturi proprii, aflând de modalitatea injustă de plată a salariilor compensatorii după ce făcuse cererea de retragere voluntară din societate.

Prin adresa cu nr. 188 din 07.01.2009, petentul a precizat că, deși Cererea de Plecare Voluntară nu a fost aprobată de conducerea societății, prin Decizia nr. 431 din data de 12.12.2007, directorul general a decis unilateral încetarea activității începând cu data de 21.02.2007, săvârșind un fals intelectual, menționând că cererea sa a fost aprobată de conducerea societății.

Susținerea S.C. ARCELOR MITTAL TUBULAR PRODUCTS ROMAN S.A.

Prin adresa cu nr. **5799** din data de **16.04.2008**, reclamata a precizat că petentul B F a părăsit societate în luna decembrie 2007 în baza art. 54, lit. b, Codul Muncii și a prevederilor Schemei de Plecări Voluntare. De asemenea, se precizează că domnul B F, din moment ce a completat și depus de bunăvoie cererea pentru retragere voluntară, a fost conștient că îndeplinea condițiile de pensionare pentru limita de vârstă, încadrându-se la punctul 4, paragraful 5 al Schemei de Plată, care prevedea că nu se vor atribui plăți



compensatorii angajaților care au o vechime mai mare de 15 ani în cadrul societății și au vârsta legală de pensionare. În adresă, reclamata menționează că societatea a notificat angajații în legătură cu prevederile Schemei de Plecări Voluntare, la aceasta având acces orice salariat interesat să părăsească societatea în condițiile impuse de respectivul document. De asemenea, reclamata consideră că nu s-a comis nicio discriminare privitoare la categoriile de salariați beneficiari ai prevederilor Schemei de Plecări Voluntare, atâta timp cât au beneficiat de măsuri compensatorii. Odată cu adresa, reclamata atașează copii după următoarele documente: schema de plecare voluntară din data de 30.11.2007, notificarea nr. 33960/30.11.2007, cererea petentului pentru retragere voluntară înregistrată sub nr. 278/13.12.2007, decizia de pensionare nr. 224755/14.03.2008.

IV. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că petentul sesizează C.N.C.D.-ul cu privire la faptul că, deși îndeplinea condițiile privitoare la vechimea în societate, nu i s-a acordat salarii compensatorii corespunzătoare, deoarece îndeplinea vârsta legală de pensionare:

În drept, Colegiul Director ia act de prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În acest sens, potrivit art. 6 privind justificarea unui tratament diferențiat pe criterii de vârstă:

(1) Fără să aducă atingere dispozițiilor art. 2 alin. (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat pe criterii de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt necesare corespunzătoare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

- (a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de angajare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerație pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;
- (b) fixarea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la locul de muncă sau pentru anumite avantaje legate de locul de muncă;
- (c) fixarea unei limite de vârstă maxime pentru angajare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau necesitatea unei perioade de angajare rezonabile înaintea pensionării.

(2) Fără a aduce atingere art. 2 alin. (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la fixarea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admisibilitate la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele



actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări fondate pe sex.

Colegiul director observă că prevederile Directivei 2000/78/CE sunt reglementate la nivel național, în contextul Codului muncii român, la art. 5 privind principiul nediscriminării.

În ceea ce privește nediscriminarea pe criteriul de vârstă, Codul muncii a inclus ca principiu fundamental al relațiilor de muncă principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, interzicând orice fel de discriminare, fie ea directă sau indirectă. (art.5 din Codul muncii)

Potrivit art. 59 alin.1 din Codul Muncii "Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală"

Prevederile cu valoare de principiu al Codului muncii sunt tratate pe larg în Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, precum și în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată prin care se transpun în dreptul național prevederile Directivei 2000/78/EC.

Codul muncii¹, în Capitolul V reglementează încetarea contractului individual de muncă, iar în cadrul Secțiunii 2-5 reglementează aspectele legale privind concedierea. Potrivit art. 58 alin.2 din Codul Muncii „Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului”.

Pentru a proteja salariatul de eventuale abuzuri din partea angajatorului, ca o garanție a respectării drepturilor salariatului, legiuitorul român în Codul muncii, reglementează expres și limitativ situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea, instituind în acest scop o clauză generală de interdicție cu caracter permanent în art.59 referitoare la interzicerea discriminării în concedierea salariaților. Astfel, art. 59 din Codul muncii reglementează motivele care nu vor putea sta niciodată la baza concedierii salariaților.

Art. 61 din Codul muncii enumerează situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, iar în art. 65 alin.1 este definită concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

De asemenea, potrivit **art. 67 din Codul muncii** "Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a somajului și **pot beneficia de compensații** în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil”.

După cum se poate observa, persoanele aflate în ipoteza prevăzută de **art. 67** din Codul muncii pot beneficia de compensații, în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil. Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 prevede în art. 78 ca "La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, angajatorii vor acorda acestuia o compensație de cel puțin un salariu lunar, în afara drepturilor convenite la zi. (2) Prevederile alin. 1 sunt aplicabile atunci când încetarea contractului individual de muncă a intervenit ca urmare unor motive ce nu țin de persoana salariatului”.



Din punctul de vedere al nediscriminării, astfel cum a statuat și Curtea Europeană de Justiție, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

Pe de altă parte, în opinia Colegiului Director, în legislația națională, natura juridică a compensației este aceea de protecție socială, constituind o măsură de protejare a salariaților a căror contracte individuale de muncă le-au încetat din motive ce nu țin de persoana lor. Or, caracterul de protecție socială al compensației este determinat, în opinia Colegiului Director, de însăși situația obiectivă în care se regăsesc acești salariați, situație generată de desființarea locului de muncă, din unul sau mai multe motive, fără legătura cu persoana salariatului.

Colegiul Director este de opinie că situațiile diferite în care se afla salariații concediați din motive ce nu țin de persoana lor, desființarea locului de muncă, justifică măsuri sociale de protecție diferite în raport cu salariații concediați din motive ce țin de persoana acestora.

Astfel, Colegiul Director reține că, potrivit **art 2 alin (1) din OG 137/2000** privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, *„prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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.”*

Analizând faptele reținute în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. În situația de față, Colegiul Director consideră că situațiile prezentate nu sunt comparabile, categoria din care făcea parte petentul (angajați care îndeplineau vârsta de pensionare și care urmau să beneficieze de o pensie) și respectiv celelalte categorii de angajați ai societății, care au fost la rândul lor disponibilizați.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare,**



republicată, cu modificările ulterioare. Criteriul care a stat la tratamentul diferențiat este vârsta.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. În cazul petentului, acesta a primit o sumă de bani la momentul încheierii contractului de muncă, conform Schemei de plecări voluntare.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare. În speța de față se reține faptul că tratamentul diferențiat de acordare a salariilor compensatorii pentru persoanele care au o vechime în societate între 5- 15 ani și chiar peste 15 ani, dar care nu îndeplinesc vârsta de pensionare este justificată obiectiv de faptul că natura juridică a compensației este aceea de protecție socială, constituind o măsură de protejare a salariaților a căror contracte individuale de muncă le-au încetat din motive ce nu tin de persoana lor. Colegiul Director este de opinie că neacordarea salariilor compensatorii către petent se justifică având în vedere că petentul la momentul formulării petiției avea decizia de pensionare, urmând să primească ulterior lunar pensia.

Astfel, nu toate situațiile în care anumite persoane sunt tratate diferențiat, pot constitui fapte sau acte de discriminare, iar un asemenea tratament poate avea la bază un alt motiv decât apartenența persoanei respective la una dintre categoriile prevăzute în art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000.

Examinând sesizarea petentului și dispozițiile legale incidente, Colegiul Director constată că faptele prezentate nu se confirmă și nu constituie fapte de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

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. faptele prezentate nu constituie acte de discriminare, conform **art. 2 alin. 1** Ordonanței de Guvern **nr. 137/2000**, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. o copie a hotărârii se va trimite părților;

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 la instanța de contencios administrativ, 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

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN - Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru

VASILE MONICA ANA - Membru

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.

