



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 146
din 05.03.2009**

Dosar nr.: 335/2008

Petiția nr.: 6241 din data 24.04.2008

Petent: D D

Reclamat: R.A. Romatsa, Ministerul Transporturilor

Obiect: prin aplicarea OMTCT 1137/2003 s-a instituit o situație discriminatorie cu privire la dreptul la muncă garantat de Constituția României.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1.1. D D

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. Ministerul Transporturilor, cu sediul în București, bd. Dinicu Golescu, nr.38, sector 1

1.2.2. RA Romatsa, cu sediul în București, bd. Ion Golescu de la Brad, nr.10, CP 18-90

II. Obiectul sesizării

2.1. Sesizare referitoare la caracterul discriminatoriu al aplicării OMTCT 1137/2003 referitor la dreptul de muncă garantat de Constituția României.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Sesizarea are ca obiect un Ordin al ministrului Transporturilor Construcțiilor și Turismului, prin care, în opinia petentului, se restrânge dreptul persoanelor, cadre militare pensionate prin Legea 37/2001 de a-și continua activitatea ca angajat în cadrul sistemului administrației publice din subordinea MTCT până la completarea stagiului de contribuție pentru pensionarea ca efect al limitei de vârstă.



IV. Procedura de citare

4.1. 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 de citare a părților.

4.2. Prin adresa cu nr.10706 din 12.08.2008 a fost citat petentul. Prin adresa nr.10705 din 12.08.2008 a fost citat Ministerul Transporturilor, prin reprezentant, iar prin adresa nr.10707 din 12.08.2008 a fost citata RA Romatsa, prin reprezentant.. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 02.09.2008.

4.3. Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

V. Susținerile părților Susținerile petentului

5.1.1. Petentul susține că Ordinul Ministrului Transporturilor Construcțiilor și Turismului 1137/2003 nu se întemeiază pe prevederile anterioare ale Legii 37/2001, intrând în contradicție flagrantă cu drepturile persoanelor care au beneficiat de aplicarea acestei legi. Se consideră că prin emiterea acestui ordin s-a creat o situație discriminatorie între angajații civili din cadrul MTCT și cei care au fost militari și au fost pensionați prin aplicarea Legii 37/2001.

5.1.2 Petentul arată că personalul militar pensionat în temeiul Legii 37/2001 beneficiază în condițiile pct.9 din lege, care modifică art.24 din OG 7/1998, de posibilitatea de a cumula pensia cu salariul în cazul în care își continuă activitatea ca angajat.

5.1.3 Petentul susține că acest ordin a produs efecte în raport cu alți angajați civili ai RA Romatsa , încălcându-se principiul egalității de șanse statuat de art. 1 alin 2) lit e) pct i) din OG 137/2000. Petentul susține că datorită prevederilor acestui ordin i-a fost încheiat numai un contract de muncă pe perioadă determinată și nu unul pe perioadă nedeterminată, având în vedere și atribuțiile postului pe care îl ocupa cât și a caracterului permanent și obligatoriu al postului în conformitate cu actele normative în vigoare privind siguranța traficului aerian.

5.1.4 Urmare a faptului că a beneficiat doar de contracte pe perioadă determinată a rezidat concret din obligarea petentului la plata personală a cursurilor de perfecționare profesională pentru desfășurarea activităților de serviciu în condițiile în care pentru colegii petentului costul cursurilor a fost suportat de unitatea reclamata. Petentul susține că nici după abrogarea Ordinului 1137/2003 prin Ordinul 56/2007 nu i s-a încheiat un contract de muncă pe perioada nedeterminată, motivarea angajatorului fiind de fiecare dată că petentul e pensionar și nu poate fi încadrat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.



Sușinerile Ministerului Turismului

5.2.1. Reclamatul susține că sesizarea petentului este fără obiect și ridică excepția de tardivitate.

5.2.2. Deasemenea, se subliniază faptul că OMTCT 1137/2003 a fost emis cu respectarea prevederilor legale incidente și nu cuprinde nici o dispoziție discriminatorie de natură a-i restrânge sau înlătura petentului, exercițiul drepturilor și libertăților recunoscute și ocrotite de lege, în condiții de egalitate. Dispozițiile OMTCT erau aplicabile atât personalului civil și celui militar, pensionat pentru limită de vârstă și au fost emise în spiritul prevederilor Legii 19/2000, care stabilesc expres la art.41(5) dreptul angajatorului de a opta pentru continuarea raporturilor de muncă cu salariații care îndeplinesc condițiile prevăzute de lege pentru obținerea unei pensii pentru limita de vârstă.

Sușinerile RA Romatsa

5.3.1. Reclamata susține că la expirarea contractului individual de muncă pe perioadă determinată a petentului, având în vedere procesul de reorganizare a reclamatei în speță, prin implementarea noului concept operațional, proces care presupunea reanalizarea numărului de personal, a activităților acestuia, precum și subunităților și datorită demarării procedurilor privind urgentarea pensionărilor anticipate parțial sau limita de vârstă, pentru salariații RA Romatsa, nu a mai fost considerată oportună încheierea unui nou contract de muncă cu petentul.

5.3.2. Articolul invocat de petent din OG 7/1998, respectiv art.24, privind unele măsuri de protecție socială a personalului militar și civil, care se vor aplica în perioada restructurării marilor unități, unităților și formațiunilor din compunerea MAN aprobată cu modificări de către Legea 37/2001, cu modificările și completările ulterioare, personalul militar pensionat în condițiile prezentei ordonanțe poate cumula pensia cu salariul obținut în cazul în care își continuă activitatea ca angajat sau cu veniturile suplimentare realizate prin activități în scop lucrativ. Acest text de lege crează doar o vocație personalului militar pensionat, în sensul că dacă după pensionare acesta își va continua activitatea ca angajat, pensia se va cumula cu salariul, textul de lege sus menționat neînstituind însă nici un moment în sarcina vreunui angajator obligația de a angaja personal militar pensionar.

5.3.3. Se mai menționează faptul că petentul era angajat al unei subunități RA Romatsa, în speță DSNA București, postul ocupat de acesta fiind de referent de specialitate II în cadrul PM și PSI al subunității, în fișa postului fiind cuprinse și atribuțiuni în domeniul securității aeronautice.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1.1 În fapt, sesizarea se referă la caracterul discriminatoriu al aplicării OMTCT 1137/2003 referitor la dreptul de muncă garantat de Constituția României.



6.2.1. **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 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.2.2 În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **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**. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

6.2.3. Curtea Constituțională a României care a statuat cu valoare de principiu că „principiul egalității nu este sinonim cu uniformitatea, astfel încât **pentru situații diferite poate exista un tratament juridic diferit, recunoscându-se dreptul la diferență**”. (Vezi Decizia nr.70 din 15 decembrie 1993, Decizia nr.307 din 27 decembrie 1994, Decizia nr.139 din 19 noiembrie 1996, Decizia nr.20/2000, Decizia nr.49/2000, Decizia nr.126/2000, Decizia nr.151/2000 si altele)

6.2.4. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.2.5. Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată.

6.2.6 Colegiul Director, analizând excepția tardivității petiției 6541/24.04.2008 ridicată de către Ministerul Transporturilor decide respingerea acesteia având în vedere că OMTCT 1137/2003 este cel care este invocat de petent ca fiind izvorul care a generat încheierea contractului de muncă pe perioadă determinată și care producea efecte si la momentul la care petiția a fost depusă astfel încât nu se poate reține doar momentul apariției ordinului ci până unde se întind efectele aplicării acestuia.



6.2.7. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al 1 din 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.

6.2.8. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau 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.

6.2.9. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constituive ale 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, republicată.

6.2.10. Din acest punct de vedere, sub aspectul incidenței art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director reține că în fapt, petiția, astfel cum este formulată, vizează în mod indisolubil modalitatea în care reclamata a încheiat contract de muncă petentului, în speță pe perioadă determinată. Sub acest aspect Colegiul Director reține că petentul invocă faptul că i-a fost încheiat un contract de muncă pe perioadă determinată, contract ce i-a fost reînnoit, spre deosebire de alte persoane care au beneficiat de contracte de muncă pe perioade nedeterminate.

6.2.11. Corelativ acestor aspecte și în raport cu definiția discriminării, 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 mobilul determinant în aplicarea acestui tratament. Colegiul Director reține că art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile expresis verbis enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și



altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat 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.

6.2.12. Or, Colegiul este de opinie că dincolo de o eventuală premisă ipotetică corelativă situației analoage invocate de petent, din probele aflate la dosar nu se poate reține existența unui raport de cauzalitate între faptele imputate și un eventual criteriu prevăzut de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, care să fi constituit mobilul determinant sau cauza tratamentului imputat. Acest fapt este determinat de fondul plângerii deduse soluționării, circumscris sive qua non modalității în care reclamata, în exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege, a stabilit încheierea contractului de muncă cu petentul. Astfel, Colegiul Director analizând plângerea formulată de petent constată că acesta indică ca și criteriu de discriminare categoria persoanelor pensionate conform Legii 37/2001, cu modificările și completările ulterioare, adică persoanele pensionate din sistemul militar și realizează comparația cu persoanele pensionate din sistemul civil, arătând că motivul pentru care nu i s-a încheiat contract pe perioadă nedeterminată este tocmai faptul că este pensionat din sistemul militar. Colegiul Director, analizând OMTCT 1137/2003, constată că acesta nu distinge între cele două categorii de pensionari în ceea ce privește posibilitatea de a încheia contracte de muncă după momentul pensionării. Având în vedere acest aspect, Colegiul Director constată că respectivul criteriu invocat de petent, al apartenenței la categoria pensionarilor militari, nu poate fi reținut ca fiind acel element care a generat tratamentul diferențiat invocat de petent, în speță încheierea contractului de muncă pe perioadă determinată, având în vedere că ordinul nu distinge între diferitele categorii de persoane sub aspectul vocației de a încheia contracte de muncă.

6.2.13 Având în vedere acest aspect Colegiul Director ia act de faptul că angajatorul a încheiat contractul de muncă potrivit necesităților pe care le avea la momentul respectiv. Colegiul Director nu poate formula recomandări cu privire la modalitatea în care angajatorul își stabilește necesitățile de personal pentru anumite perioade de timp. Colegiul Director mai ia act totodată că în privința celorlalte aspecte invocate de către petent ca fiind discriminatorii, ele decurg din natura contractului de muncă pe care acesta îl avea cu angajatorul (plata cursurilor de specialitate).

6.2.14. Având în vedere aspectele de mai sus, argumentele cât și petiția astfel cum este formulată, Colegiul Director nu poate reține fapte sau acte care pot fi analizate sub aspectul celor care intră sub incidența prevederilor



Ordonanței de Guvern nr.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 unanimitate** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. faptele prezentate nu constituie acte de discriminare conform Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. clasarea dosarului;

3. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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

COMȘA CORINA NICOLETA - Membru

ISTVAN HALLER – Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA – Membru

VASILE ANA MONICA - 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.

