



**HOTĂRÂREA NR.344
din 19.09.2018**

Dosar nr.: 24/2018

Petiția nr.: 252/18.1.2018

Petent: Sindicatul Invatamant Bucuresti

Reclamat: Ministerul Educatiei Nationale

Obiect: discriminarea cadrelor didactice femei din sistemul de invatamant pe criteriile de varsta si gen in cazul pensionarii.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. Sindicat Invatamant Bucuresti ,..

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. Ministerul Educatiei Nationale ..

I.2.2. Ministerul Muncii si Justitiei Sociale ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Cadrele didactice femei din invatamant se consideră discriminate la pensionare pe criteriu de varsta si gen prin desfacerea contractului individual de munca la indeplinirea varstei de pensionare mai mica fata de cadrele didactice barbati din invatamant pentru care pensionarea se face la varsta de 65 ani.

III. Procedura de citare

3.1. 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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 252/02. 02 2018 a fost citata petenta, iar prin adresa nr. 553/2 .2 .2018 a fost citata reclamata iar prin adresa 1499 din 19 martie 2018 s-a cerut PDV de la Minsterul Muncii si Justitiei Sociale În cadrul ședinței de audieri din data de 19 .02.2018 si 18.6.2018 s-a prezentat petenta.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, Sindicatul Invatamant Bucuresti , consideră că personalul didactic femei din invatamantul preuniversitar este discriminat prin desfacerea contractelor individuale de muncă la indeplinirea varstei de pensionare de 63 de ani in baza Legi nr

263/2018 esalonat conform anexei 5 in timp ce personalul didactic barbati se pensionaeaza la limita de varsta de 65 de ani .

4.1.2. Petenta a depus tabele cu 162 de semnături de sustinere a petitiei

4.1.3. Petenta in sustinerea petitiei anexeaza un numar de 4 sentinte civile prin care tribunalul a admis actiunile prin care obliga institutiile reclamate sa recunoasca dreptul de a se continua activitatea de catre femei raportat la varsta de pensionare stabilita pentru barbate.

4.1.4. Dreptul la munca este garantat de art 41 din Constitutie,art 5 din Codul muncii,art 9 alin 1 lit b din Legea nr 202/2002,si prevederile Conventiei Europene a Drepturilor Omului precum si dreptul european nterpretat prin prisma jurisprudentei CJUE.

Susținerea părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată nu raspunde.

4.2.2. Ministerul Muncii si Justitiei Sociale prin punctul de vedere nregistrat sub nr 1974 din 10 .4.2018 consemneaza ca „nu pot prezenta un PDV deoarece nu sant intrunite elementele unei discriminari”

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la discriminarea instituită prin limita de vârstă de pensionare impusă cadrelor didactice femei din invatamantul pe criteriu de varsta si gen. raportat la pensionarea cadrele didactice barbati din invatamant .

5.2. În drept, Colegiul director, în analiza actelor sau faptelor de discriminare, 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. 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.

5.3. Colegiul director reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de discriminare. Astfel, Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23 prevede că: *”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”* De asemenea, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat de România la 9 decembrie 1974, prevede în articolul 6 că: *„Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.”* În același sens, articolul 7, lit. c, prevede că: *“Statele părți la*

prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice care să asigure îndeosebi: ...c) posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile”.

5.4. Prin articolul 2, alin. 2 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, „*Statele părți, (incluzând România n.n.) la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nicio discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare”.*

5.5. Constituția României prevede în articolul 41 privind Munca și protecția socială a muncii, la alin.1 că: *”Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.”* De asemenea, în articolul 16 privind Egalitatea în Drepturi, la alin.1, Constituția României prevede că: *„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.*

5.6. Codul Muncii, art. 5 alin. (1) și (2) prevede: *„(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”*

5.7. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să existe două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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.

5.8. Colegiul director reiterează că, potrivit art. 7, lit. a) din O.G. nr. 137/2000, republicată: *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă”.*

5.9. Totodată, principiul egalității de sex/gen este unul dintre principiile de bază ale oricărei democrații. Convenția europeană a drepturilor omului interzice discriminarea pe criteriul de sex în art. 14, iar Tratatul inițial de instituire a Comunității Economice Europene (1957) cuprindea o dispoziție prin care se interzicea discriminarea pe criterii de sex în contextul ocupării forței de muncă în scopul de a asigura condiții de concurență echitabile între statele membre. Anterior anului 2000, referitor la interzicerea discriminării pe criteriul de sex s-a dezvoltat întreaga legislație și jurisprudență la nivelul Uniunii Europene în domeniul egalității și nediscriminării, extinzându-se la alte criterii, cum ar fi etnia, dizabilitatea, orientarea sexuală, religia.

5.10. În Tratatul privind Uniunea Europeană se arată că Uniunea Europeană respectă principiul egalității cetățenilor și se întemeiază pe valoarea respectării egalității, comună statelor membre ce se caracterizează prin nediscriminare și prin principiul egalității în drepturi între femei și bărbați. Același principiu este consacrat și prin prevederile Cartei Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene prin care se interzice discriminarea și se stipulează că „*egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea*”.

5.11. Principiul egalității în drepturi între femei și bărbați, respectiv principiul nediscriminării în general, constituie o condiție intrinsecă a respectării și protecției demnității umane ca valoare supremă consacrată de convențiile internaționale privind protecția drepturilor omului, dar și de Constituția României. Criteriul „sex” apare expres prevăzut în art. 4 alin. (2) din Constituția României din 2003, ca și unul dintre criteriile protejate în consacrarea principiului egalității între cetățeni. Art. 16 alin. (1) și (2) din Constituție consacră egalitatea în drepturi, iar alin. (3) al aceluiași articol garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile și militare.

5.12. Colegiul director se raportează la modul în care se aplică principiul egalității de gen în exercitarea dreptului constituțional la muncă în problema vârstei legale de pensionare.

5.13. Instanțele de judecată și Curtea Constituțională a României au analizat efectele limitei de vârstă diferită de pensionare pentru femei și bărbați încă din perioada în care a fost în vigoare art. 41 alin. (2) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, care a stabilit o vârstă de pensionare de 60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați, iar prin Legea nr 263/2010 vârsta s-a majorat la 63 ani pentru femei respectiv 65 ani pentru barbati

5.14. Astfel, prin sentința civilă nr. 131/2009, Tribunalul Mureș admite cererea reclamantei, profesoară titulară de limba engleză în cadrul Colegiului Național „Alexandru Papiu Ilarian”, în contradictoriu cu pârâțul, Inspectoratul Școlar Județean Mureș, pe care îl obligă să recunoască dreptul la muncă al reclamantei și după împlinirea vârstei standard de pensionare, de 60 de ani pentru femei, iar în cazul bărbaților, până la împlinirea vârstei de 65 de ani. Pentru a pronunța această sentință pe fondul cauzei, instanța reține că „instituirea cu caracter obligatoriu și inflexibil pentru femei a unei vârste standard de pensionare reduse față de bărbați [60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați - art. 41 alin. (2) din Legea nr. 19/2000] este discriminatorie, fiind contrară principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a dispozițiilor art. 14 din Convenția europeană a drepturilor omului și a libertăților fundamentale, respectiv Protocolul nr. 12 la această Convenție”. În dreptul intern, instanța a apreciat că s-au încălcat prevederile art. 7 lit. a) și g), art. 9 alin. (1) lit. a) și e) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, respectiv art. 13 din O.U.G. nr.67/2007, act normativ care oferă posibilitatea angajaților să opteze pentru a se pensiona fie la vârsta standard prevăzută de Legea nr. 19/2000 pentru femei, ca fiind vârsta mai mică de pensionare, fie la vârsta standard prevăzută de aceeași lege pentru bărbați, care este mai mare. În concluzie, Tribunalul Mureș a calificat vârsta standard de pensionare pentru femei în sensul că trebuie să fie interpretată ca având caracter opțional pentru categoria socială protejată prin intermediul ei. În recurs, Curtea desființează hotărârea instanței de fond, motivând că aceasta a fost dată cu încălcarea legii, respectiv a prevederilor art. 41 alin. (2) din Legea nr. 19/2000, respectiv împotriva Deciziei Curții Constituționale nr. 1007/2008 prin care s-a respins excepția de neconstituționalitate a textului de lege care stabilește limita

de vârstă de pensionare diferită pentru femei și bărbați, excepție invocată de instanța de fond.

5.15. - Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 26 februarie 1986, cauza M//. Marshallc. T. și T.-E.I. Eral.B. nr. 152/84, în care obiectul litigiului 1-a constituit o decizie cu titlu preliminar asupra interpretării Directivei Consiliului 76/7/CE. Reclamanta a fost concediată pentru singurul motiv că a depășit vârsta de pensionare prevăzută de legislația națională pentru femei;

- Curtea de Justiție a reținut că mai întâi trebuie observat că problema de interpretare cu care este sesizată Curtea nu privește accesul la un regim legal sau profesional de pensionare (altfel spus, condițiile de acordare a pensiei de bătrânețe sau de retragere), ci de fixarea unei limite de vârstă în ceea ce privește încetarea relației de muncă în cadrul unei politici generale de concediere, adică prevederile art. 5 parag. 1 din Directiva 76/7/CE;

- Excepția prevăzută la art. 1 parag. 2 la câmpul de aplicare a Directivei 76/7/CE pentru domeniul securității sociale trebuie interpretată în mod strict, excepția la interdicția discriminărilor pe motiv de sex, prevăzută de art. 7 parag. 1 lit. a) din Directiva 79/7/CE nu este aplicabilă decât fixării vârstei de pensionare pentru acordarea pensiilor de bătrânețe și de retragere și consecințelor care pot decurge de aici pentru alte servicii de securitate socială.

- Art. 5 parag. 1 din Directiva 76/7/CE trebuie interpretat în sensul că o politică generală de concediere, implicând concedierea unei femei pentru simplu motiv că ea a atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și pentru femei în virtutea legislației naționale, constituie o discriminare pe motiv de sex interzisă de această directivă;

5.16. Într-o speță cu obiect similar, instanța de fond a constatat caracterul discriminatoriu al instituirii cu caracter obligatoriu și inflexibil pentru femei a unei vârste standard de pensionare reduse față de cea a bărbaților. În speță, pârâțul, angajator, a respins cererea reclamantei de a lucra și după împlinirea vârstei de pensionare pentru femei, până la atingerea vârstei legale de pensionare prevăzute pentru bărbați. Instanța de recurs a desființat hotărârea instanței de fond pe considerentele prezentate în prima speță.

5.17. Curtea Constituțională a României s-a pronunțat asupra limitei de vârstă de pensionare în două decizii consecutive, cu ocazia adoptării Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, în atribuțiile de control anterior intrării în vigoare a legilor. Astfel, prin Decizia nr. 1237/2010, Curtea Constituțională a fost chemată să se pronunțe asupra egalizării treptate a vârstei de pensionare între femei și bărbați la vârsta de 65 de ani din perspectiva aplicării eronate a art. 16 din Constituția României. În analiza sa, Curtea Constituțională a respins critica de neconstituționalitate și a arătat că „se impune o schimbare a opticii sale în ceea ce privește problema egalizării vârstei de pensionare între bărbați și femei. Fără a putea să se pronunțe tranșant asupra oportunității sale, totuși, opoziția față de această soluție ar semnifica, în prezent, însăși opunerea unui curent social, care are o amploare internanțională, la ale cărui standarde România este chemată să se ridice”.

5.18. În decembrie 2010, după procedura de retrimiteră a proiectului de lege spre reanalizare, Președintele României a solicitat legiuitorului să adopte limite de vârste de pensionare diferite pentru femei și bărbați. Urmare acestei cereri, Parlamentul României modifică art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 și adoptă o limită de vârstă de 63 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați, limite care se realizează treptat, potrivit unui calendar.

5.19. Chemată să se pronunțe asupra acestei modificări în mod indirect, din prisma constituționalității, art. 53 alin. (3) din Legea nr. 263/2010 care reglementează stagiul complet de cotizare de 35 de ani atât pentru femei, cât și pentru bărbați, Curtea Constituțională se pronunță în sensul constituționalității acesteia.

5.20. După adoptarea noii legi a pensiilor, Legea nr. 263/2010, instanțele de judecată au fost chemate să se pronunțe asupra recunoașterii dreptului legal al femeilor de a-și continua activitatea până la data la care au dreptul să lucreze bărbații. Instanțele de judecată au admis cererile în sensul recunoașterii dreptului de a-și continua activitatea până la împlinirea vârstei standard de pensionare prevăzute de lege pentru bărbați, procedând la aplicarea directă a Directivei 2006/54/CE și a jurisprudenței CJUE.

5.21. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a constatat că dispozițiile naționale diferențiate între lucrătorii de sex masculin și sex feminin în privința vârstei diferite de pensionare, constituie o încălcare a principiului egalității de tratament.

5.22. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a arătat în mod expres că diferențele în cazul limitelor de vârstă la pensionare între femei și bărbați *„nu pot fi justificate ca o formă de acțiune pozitivă, măsurile în cauză nu pot fi considerate drept măsuri care să contribuie la susținerea femeilor pentru a trăi o viață profesională pe picior de egalitate cu bărbații”*.

5.23. În speța de față Colegiul director apreciază că este în prezența unei discriminări directe. Directivele Uniunii Europene interzic discriminarea directă și indirectă, potrivit art. 3 alin. (1) din Directiva Consiliului 76/207/CEE - astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește încadrarea în muncă, formare și promovare profesională. Articolul în speță interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul de sex în sectoarele public și privat, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, inclusiv remunerarea și concedierea.

. directă.

5.24. Colegiul director consideră că s-a produs o discriminare a cadrelor didactice din sistemul de învățământ preuniversitar, potrivit prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și se întrunesc subsecvent elementele constitutive ale faptei prevăzute și sancționate de art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, *pentru Combaterea Discriminării competența ca, în cadrul activității sale jurisdicționale, să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii ...”*.

. a legii.

5.25. Este de reținut faptul că prin dispozițiile O.G. nr. 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, potrivit art.16, este *„autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte”*. Totodată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este, potrivit art.18 alin.1 din aceeași ordonanță, *„responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi”* și în conformitate cu art. 19 alin.1, care specifică competențele Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, *„Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii: a) prevenirea faptelor de discriminare; b) medierea faptelor de discriminare; c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare; d) monitorizarea cazurilor de discriminare; e) acordarea normelor legale aflate în vigoare.*

5.26. Curtea Constitutională prin Decizia 387/2018 publicată în Monitorul Oficial nr.642/24.07.2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 53, alin. (1), teza întâi din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și ale art. 56 alin. (1), lit c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii a admis excepția de neconstituționalitate și constată că acestea sunt constituționale în măsura în care sintagma „condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu barbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani – decizie definitivă și general obligatorie.

5.27. Față de cele expuse, Colegiul director consideră că se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, hotărârea a fost luată cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

I. Se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare conform prevederilor art 2 alin1) și art 7 lit a din OG nr.137/2000 cu modificările ulterioare

II. Se aplică reclamatei Ministerul Educației Naționale sancțiunea cu avertisment.

III. Se recomandă Ministerului Educației Naționale să țină cont de Decizia Curții Constituționale nr 387 din 2018 în a legifera eliminarea discriminării la pensionarea cadrelor didactice pe criterii de vârstă și gen .

IV. O copie a hotărârii se va transmite părților.

-Sindicatul Invatamant Bucuresti cu sediul ..

-Ministerul Educației Naționale cu sediul ..

- **Ministerul Muncii și Justiției Sociale cu sediul ..**

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

Gheorghiu Luminita-membru

Jura Cristian – membru

Sandu Tatiana Veronica – membru

Stanciu Claudia Sorina – membru

Dinca Ilie– membru

Hotărâre redactată de: LG

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu