



**HOTĂRÂREA NR. 385  
din 3.X.2018**

**Dosar nr.:** 646/2017  
**Petiția nr.:** 6515/11.12.2017  
**Petent:**.....  
**Reclamat:** Consiliul Judetean Botosani.

**Obiect:** discriminarea petentei pe criteriile de varsta si gen in cazul pensionarii pentru limita de varsta

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

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

**I.1.1. Botosani str Alea Decebal nr 2 sc C, et 1, ap 18. jud. Botosani**

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

**I.2.1. Botosani, Piata Revolutiei nr 1-3 judet Botosani.**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petenta se consideră discriminată pentru pensionare pe criteriu de varsta și gen prin desfacerea contractului individual de muncă la îndeplinirea vârstei de pensionare mai mică față de bărbați pentru care pensionarea se face la vârsta 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. 291/22. 01 2018 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 291/22 .01 .2018 a fost citată reclamata .

3.3. În cadrul ședinței de audieri din data de 19 .02.2018 și 18.6.2018 nu s-au prezentat partile ,petenta solicitând judecarea în lipsa prin adresa 593/2.02.2018

3.4. Procedură legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentei**

4.1.1. Petenta se consideră discriminată prin desfacerea contractului individual de muncă la îndeplinirea vârstei de pensionare de 63 de ani în baza Legii nr 263/2018 esalonat conform anexei 5 în timp când se pensionează la limita de varsta de 65 de ani .

4.1.2. Petentei I s-a desfacut contractul de munca prin Decizia nr.286/10.11.2017 de catre Consiliul Judetean Botosani desi prin cererea nr 15.186 17.10/.2017 a solicitat continuarea activitatii dupa indeplinirea conditiilor standard pentru pensionare la limita de varsta.,

4.1.3.Raspunsul reclamatei a fost justificat pe prevederile Legii nr 188/1999 art 98.alin 1.lit d)

4.1.4. Petenta si-a desfasurat activitatea ca si consilier in cadrul Directiei Buget-Finante-Compartimentul Informatica pana in luna noiembrie 2017.

4.1.5. 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 interpretat prin prisma jurisprudentei CJUE.

4.1.6 Petenta solicita inlaturarea consecintelor si restabilirea situatiei anterioare

### **Susținerea părții reclamate**

4.2.1. Partea reclamată comunica Concluzii prin adresa 570/5.02.2018

4.2.2. Reclamata solicita respingerea petitei ca nefondata prin neexistenta unui temei legal care sa permita functionarului public continuarea serviciului in aceleasi conditii.

4.2.3 Reclamata se prevaleaza de dispozitiile Legii nr 188/1999 art 98 alin 1.lit d) privind Statutul functionarilor publici, republicata care stipuleaza "raportul de serviciu existent inceteaza de drept la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare", coroborat cu prevederile Legii nr 263/2010 art 51.lit a s art 52,art 53 alin 1 privind s Sistemul unitar de pensii publice cu modificarile si complectarile ulterioare .Astfel varsta standard de pensionare pentru femei este de 63 ani pentru femei si 65 de ani pentru barbati.

### **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 pentru femei pe criteriu de varsta si gen raportat la pensionarea prevazuta pentru barbati .

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 induce 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 din perioada în care a intrat în vigoare Legea nr. 263/2010 privind Sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, care a stabilit o vârstă de pensionare de 63 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați.

5.14 - 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;

5.15. 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.

5.16. 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.

5.17. 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*”.

5.18. În speța de față Colegiul director apreciază că este în prezența unei discriminări directe. Directivele Uniunii Europene interzic discriminarea directă și indirectă, portivitat. 3 alin. (l) 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.

5.19. Colegiul director consideră că s-a produs o discriminare a petentei ca femeie prin desfacerea contractului de munca pe criteriu de gen si varsta la inplinirea varstei de pensionare, fiind incalcat si dreptul la munca 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.

5.20. 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.*

5.21. Curtea Constituțională 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.

5.22. 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:**

**1 Se admite excepția de necompetența materială a CNCD invocată din oficiu pentru înlăturarea consecințelor și restabilirea situației anterioare faptei de discriminare.**

2. 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

3. Se aplică amenda în valoare de 2000 ron.

4.. O copie a hotărârii se va transmite părților:

### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

6.1. Amenda se va achita la Administrația Finanelor Publice Botosani pentru Consiliul Județean Botosani. Dovada plății se va comunica la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii

### **VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

7.1. 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:**

**Asztalos Ferenc Csaba-membru**

**Gheorghiu Luminita-membru**

**Lazar Maria –membru**

**Sandu Tatiana Veronica – membru**

**Popa Claudia Sorina – membru**

**Dinca Ilie– membru**

**Isvan Haller-membru**

**Hotărâre redactată de: LG pe 25.9.2018**

**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 executoriu.