



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRĂREA nr. 762
din 29.11.2016

Dosar nr.: 116/2016

Petiția nr.: 912/17.02.2016

Petent:

Reclamat: Academia Română filiala Cluj, Institutul de Calcul Tiberiu Popoviciu

Obiect: discriminarea la menținerea în activitate a cercetătorilor femei, discriminare care își are originea în nealinierea vârstei de pensionare indiferent de sex așa cum este deja în sistemul medical și în învățământul superior

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.1.1. ...

I. 2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. **Academia Română filiala Cluj** cu sediul în loc. Cluj Napoca, str. Republicii, nr. 9, județ Cluj

1.2.2. **Institutul de Calcul Tiberiu Popoviciu** cu sediul în loc. Cluj Napoca, str. Fântânele, nr. 57, ap. 67-68, județ Cluj

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează discriminarea la menținerea în activitate a cercetătorilor femei, discriminare care își are originea în nealinierea vârstei de pensionare indiferent de sex așa cum este deja în sistemul medical și în învățământul superior. Petenta consideră discriminatoriu faptul că unui coleg de sex masculin în vârstă de 65 de ani i s-a aprobat menținerea în activitate, iar ei care are 60 de ani nu i s-a aprobat menținerea în activitate.

III. Citarea părților

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. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 28.03.2016, prin adresa nr. 912/09.03.2016 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 1405/09.03.2016 fiind citate părțile reclamate. Părțile au fost absente la audiere. Petenta a transmis note scrise prin adresa nr. 2335/12.04.2016. Reclamatul 1 a transmis adresa nr. 2334/12.04.2016. Părțile reclamate au transmis punctul de vedere cu privire la obiectul petiției prin adresa nr. 2336/12.04.2016.

3.3. Prin adresa nr. 2714/27.04.2016 Colegiul director a comunicat petentei punctele de vedere transmise de părțile reclamate și a acordat termen pentru depunerea concluziilor scrise. Petenta a răspuns solicitării Colegiului director prin adresa nr. 3015/12.05.2016. Prin adresa nr. 2714/27.04.2016 Colegiul director a comunicat părților reclamate notele scrise transmise de petentă și a acordat termen pentru depunerea concluziilor scrise. Părțile reclamate au transmis concluzii scrise prin adresa nr. 3195/20.05.2016. Petenta a transmis înscrisuri prin adresa nr. 6433/27.10.2016.

3.4. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta sesizează cu privire la discriminarea la menținerea în activitate a cercetătorilor-femei, care își are originea în nealinierea vârstei de pensionare indiferent de sex, cum este deja în sistemul medical și în învățământul superior. Potrivit Legii Nr. 264/2007 pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății „Medicii se pensionează la vârsta de 65 de ani, indiferent de sex.”, iar potrivit Legii Nr. 1/2011 Legea educației naționale „Personalul didactic și de cercetare se pensionează la împlinirea vârstei de 65 de ani.”

4.1.2. Cercetătorilor, inclusiv celor din Academia Română, cum este cazul petentei, pentru a fi menținuți în activitate după vârsta de pensionare, li se aplică Legea Nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare potrivit căreia „La cerere, cercetătorii științifici gradul I pot fi menținuți în continuare în funcții de cercetare-dezvoltare, după împlinirea vârstei legale de pensionare, cu aprobarea anuală a consiliului științific.”

4.1.3. Prima problemă invocată de petentă este că vârsta de pensionare în institutele de cercetare-dezvoltare este cea legală de pensionare, adică 65 de ani pentru bărbați și cam 60 de ani pentru femei. Așadar, toți bărbații rămân pe post până la 65 de ani, după care pot cere menținerea în activitate. Femeile care nu au gradul științific CS I sunt obligate să se pensioneze la aproximativ 60 de ani, iar cele care sunt CS I trebuie să ceară de la această vârstă să li se aprobe menținerea în activitate (cererea putând să fie refuzată).

4.1.4. A doua problemă invocată de petentă este că prin adresa nr. 29/10.02.2016 a Institutului de Calcul i s-a aprobat menținerea în activitate doar până la 29.02.2016, deși a

cerut pentru tot anul, cum avea dreptul ca conform articolului de mai sus. De fapt, în extrasul din Procesul Verbal trimis Filialei Cluj a Academiei Române cu nr. 30/10.02.2016 (la Filială cu nr. 269/11.02.2016) se spune: "În urma votului, cererea dnei a fost respinsă, iar cererea dlui(de prelungire în activitate până în data de 31 decembrie 2016) a fost aprobată. Pentru a da aparatului administrativ posibilitatea de a duce la îndeplinire în bune condiții procedura de întocmire a documentelor de pensionare pentru dna, s-a hotărât prelungirea în activitate a domniei sale pana în data de 29 februarie 2016.". Petenta menționează că președintele Filialei Cluj nu va putea să aprobe menținerea sa în activitate decât până la 29.02.2016, având nevoie de aprobarea consiliului științific. În același timp, cererea colegului care a depășit 65 de ani a fost aprobată pe un an. Astfel petenta consideră că s-a realizat o discriminare pe bază de sex.

4.1.5. Prin adresa nr. 2335/12.04.2016 petenta precizează că a adresat domnului Președinte al Filialei Cluj o cerere în data de 18 februarie 2016 solicitându-i acestuia să ia legătura cu Secția de Științe Matematice pentru a stabili dacă este corectă alegerea de a menține în activitate un bărbat de 65 de ani în detrimentul unei femei de 61 de ani, în condițiile în care puteau fi menținuți ambii. Nu s-a dat curs cererii, iar în data de 29.02.2016 a fost emisă decizia nr. 21/29.02.2016 de încetare a contractului de munca al petentei. S-a votat întâi menținerea în activitate a unei singure persoane, motivându-se aceasta prin "oferirea posibilității de promovare pentru unii cercetători care nu au avut posibilitatea de a promova" și angajarea unor tineri. Afirmatia că există persoane care nu au putut fi promovate este falsă, deoarece oricine îndeplinea criteriile și dorea să promoveze s-a putut înscrie la concursurile de CS I din 2007 și 2014. Așadar nu a existat un motiv întemeiat de a menține în activitate un singur cercetător dintre cei doi care aveau dreptul. Ulterior s-a votat pentru fiecare persoană, cererea să fiind respinsă. Îndată după încetarea contractului de munca, dl. director i-a cerut imperativ să predea laptop-ul pe care îl folosea și să elibereze complet biroul. S-au operat modificări pe site-ul Institutului de Calcul Tiberiu Popoviciu (ICTP), ea fiind trecută pe ultimul loc la Foști membri, printre tineri care au lucrat la Institut pentru perioade scurte. În privința respectării egalității de gen la ICTP petenta menționează că anterior, doi bărbațiau fost menținuți simultan în activitate mulți ani, până la 73, respectiv 71 de ani. Pe site-ul Institutului apar la Membri activi, ca membri de onoare. Din 1982 de când a fost angajată, a mai fost o singură doamnă cercetător care s-a apropiat de vârsta pensionării, dar în 1997 a fost o reducere de posturi și ICTP a trimis-o pe aceasta doamna în șomaj cu câteva luni înainte de pensie.

4.1.6. Prin adresa nr. 3015/12.05.2016 petenta a transmis concluzii scrise comunicând următoarele:

4.1.6.1. Afirmatia reprezentanților instituțiilor reclamate că art. 36 (2) din Legea nr. 319/2003 instituie o discriminare legală pozitivă este parțial adevărată, în sensul că este pozitivă pentru bărbații CS I, care pot rămâne în funcția de cercetare-dezvoltare, cu aprobarea anuală a consiliului științific, după vârsta legală de pensionare de 65 de ani, ceea ce pentru cercetătorii din universități nu este posibil. În schimb, femeile cercetător care nu sunt CS I sunt pensionate în jurul vârstei de 60 de ani, iar cele care sunt CS I trebuie să facă cerere de menținere în activitate de la această vârstă. Așadar, ele sunt discriminate atât față de femeile din institutele de cercetare din universități cât și față de femeile din sistemul de sănătate. Problema generală nu emană de la Filiala Cluj-Napoca a Academiei Române, nici de la Institutul de Calcul Tiberiu Popoviciu, dar poate beneficia de sprijinul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în vederea rezolvării ei.

4.1.6.2. Petenta a fost într-adevăr menținută în activitate doi ani și trei luni, aprobându-i-se întâi cererea pentru luna decembrie 2013 apoi pentru anul 2014. În 11.12.2014, deși în art. 36 (2) din Legea nr. 319/2003 se precizează aprobarea anuală, cererea de prelungire pentru 2015 a fost aprobată de directorul Institutului doar pe perioada 1 ianuarie - 30 iunie 2015, propunere trimisă apoi Filialei Cluj-Napoca fără a se preciza vreun motiv. Din această cauză a trebuit să fie înaintată o a treia cerere, pentru a doua jumătate a anului 2015, aprobată de consiliul științific și ulterior de Filiala Cluj-Napoca. În toate adresele trimise de Consiliul Științific către Filiala Cluj-Napoca apare următorul text apreciativ: "În motivarea acestei hotărâri s-a ținut cont de faptul că dânsa (n. b. petenta) are o activitate bogată în cadrul Institutului și contribuie în mod substanțial la îndeplinirea planului de cercetare." Cererile ulterioare, începând cu cea din 4 decembrie 2015, discutată împreună cu cea a domnului CS I C.I.G. au fost toate respinse. În luările de cuvânt ale cercetătorilor bărbați, activitatea petentei, considerată bogată la toate ședințele de consiliu anterioare, este minimalizată, inclusiv de către domnul CS I C.I.G., care și-a votat propria prelungire a activității și de directorul Institutului, care a semnat adresele anterioare. Alegerea menținerii în activitate a unei persoane în vârstă de 65 de ani, în detrimentul uneia de 61, nu duce la "întinerirea membrilor" Institutului, cum susțin reclamații.

4.1.6.3. Petenta solicită respingerea excepției obiectului nefondal și judecarea Petiției nr. 912/17.02.2016 care face obiectul Dosarului nr. 116/2016. De asemenea, în baza art. 20 alin. (3) din Ordonanța nr. 137/2000 republicată, petenta solicită înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

4.2. Susținerile părților reclamate

4.2.1. Încă de la primul aliniat, petenta precizează obiectul sesizării ca fiind: "discriminarea la menținerea în activitate a cercetătorilor-femei, care își are originea în nealinierea vârstei de pensionare indiferent de sex, cum este deja în sistemul medical și în învățământul superior". Prin aplicarea reglementărilor specifice personalului de cercetare-dezvoltare prevăzute de art. 36 (2) de Legea nr. 319/2003, se instituie o discriminare legală pozitivă: indiferent de sex, "cercetătorii științifici gradul I (CS I) pot fi menținuți în continuare în funcții de cercetare-dezvoltare, după împlinirea vârstei legale de pensionare, cu aprobarea anuală a consiliului științific". În conformitate cu prevederile art. 52 și 53 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice "Pensia pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare sau în specialitate, după caz, prevăzute de prezenta lege. (1) Vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei. Atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute în anexa nr. 5.", în cazul petentei 59 ani și 8 luni, adică în luna noiembrie a anului 2013.

4.2.2. Se invocă excepția lipsei calității procesuale pasive cu privire la obiectul principal al petiției deoarece discriminarea (fie ea pozitivă sau negativă) nu emană de la Academia Română Filiala Cluj-Napoca sau Institutul de Calcul "Tiberiu Popoviciu" Cluj-Napoca, fiind prevăzută expres de acte normative ale căror emitent este Parlamentul României. Academia Română Filiala Cluj-Napoca, prin Președinte, la fel ca Institutul de Calcul "Tiberiu Popoviciu" sunt entități obligate să aplice legislația în vigoare.

4.2.3. Datorită prevederilor art. 36 din Legea 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, cercetătorii științifici gradul I (CS I) pot fi menținuți în continuare în funcții de cercetare-dezvoltare după împlinirea vârstei legale de pensionare, cu aprobarea anuală a consiliului științific, indiferent de sex. Menținerea în activitate nu este obligatorie, reprezintă o prerogativă legală a Consiliului Științific care în baza politicii de dezvoltare și a resurselor financiare alocate de la bugetul statului, analizează și hotărăște anual, prin votul membrilor săi, asupra cererilor de menținere în activitate. Există domenii de cercetare și situații în care cercetători științifici cu grad inferior (CS II sau CS III) la vârsta pensionării au activitate științifică mult mai valoroasă și/sau prolifică decât cercetători științifici gradul I din domeniul lor de cercetare care nu pot solicita, în baza Legii 319/2003, menținerea în activitate, contractul lor de muncă urmând să înceteze de drept la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, conform prevederilor art. 56 alin. (1) litera c) din Codul muncii - Legea nr. 53/2003, republicată.

4.2.4. Petenta a îndeplinit cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiului minim de cotizare pentru pensionare la vârsta de 59 ani și 8 luni, adică în luna noiembrie a anului 2013. Până în prezent a beneficiat deja de cinci prelungiri de activitate, a fost menținută în activitate încă 2 ani și 3 luni (decembrie 2013 - februarie 2016). Domnul CS I dr. C.I.G., față de care petenta se consideră discriminată, a îndeplinit cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiului minim de cotizare pentru pensionare la vârsta de 65 de ani, adică în luna septembrie a anului 2015. Până în prezent a beneficiat de două prelungiri de activitate, a fost menținut în activitate încă 1 an și 3 luni (octombrie 2015 - decembrie 2016). În decizia de a aproba doar una din cele două solicitări de prelungire în activitate pentru 2016, Consiliul Științific al Institutului a avut în vedere și posibilitatea de întinerire a membrilor săi, prin vacantarea unui post superior, care să poată fi ocupat prin concurs de un cercetător aflat pe o poziție inferioară (cercetător științific gradul II), iar prin transformări succesive și ocupări de posturi, posibilitatea de a angaja tineri absolvenți. Angajarea de personal de cercetare este posibilă doar pe posturi vacante.

4.2.5. Se invocă excepția obiectului vădit nefondat cu privire la obiectul secundar al petiției deoarece nu a fost încălcat nici unul dintre principiile și/sau drepturile prevăzute de art. 1 alin. (1) - (7) ale Ordonanței nr. 137/2000 republicată.

4.2.6. Prin adresa nr. 3195/20.05.2016 părțile reclamate au transmis concluzii scrise comunicând următoarele:

4.2.6.1. Așa cum însăși petenta arată, suntem în situația existenței contractului de muncă nr. 66/01.03.2003 cu durată determinată, care încetează de drept la momentul împlinirii condițiilor prevăzute de art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii. Două realități juridice sunt de netăgăduit, și anume: petenta se află în situația prevăzută de art. 56(1) lit c) din Codul Muncii privind încetarea de drept a contractului de muncă și cea prevăzută de art. 36 (2) teza finală din Legea nr. 319/2003 care prevede că după îndeplinirea vârstei legale de pensionare prelungirea poate avea loc doar cu aprobarea anuală a consiliului științific. Prolungirea sau nu a contractului de muncă (în situația de față nefiind la prima cerere de prelungire) nu se face în mod arbitrar sau fără luarea în calcul a unor criterii care trebuie analizate, Consiliul Științific fiind cel care potrivit legii are competența de a se pronunța.

4.2.6.2. Critica pe care petenta o face vizavi de faptul că cererea de prelungire a contractului de muncă a domnului C.I.G. a fost admisă, nu poate fi luată în considerare prin prisma celor invocate, deoarece cei doi nu "candidau" pe același post.

4.2.6.3. La sfârșitul anului 2015, Institutul a primit cereri de prelungire în activitate din partea a doi cercetători care au depășit vârsta de pensionare. Prolungirea activității ambilor solicitanți ar fi avut consecințe negative asupra activității ulterioare a Institutului: este cunoscut că tinerii stagiați au nevoie de o perioadă de mai mulți ani de formare pentru a deveni cercetători atestați. Amânarea momentului aducerii de noi tineri poate duce la dificultăți în formarea lor de către cercetătorii atestați rămași, având în vedere că Institutul mai are alți doi cercetători cu vârsta peste 60 de ani. S-a hotărât ca din cele două posturi de prelungire în activitate, să se aprobe doar unul și s-a făcut o analiză a activității celor doi solicitanți. În urma analizării activității celor doi solicitanți, se observă că punctajul pt dl C.I.G. este superior în 4 ani, iar în al cincilea este egal cu al petentei. Respingerea cererii de prelungire nu a fost o activitate formală, nu a avut nici o conotație de discriminare, cum se arată în petiție. Nu a existat nici un moment un criteriu de acest gen, mai ales că a existat o prelungire a activității din 2013 până în 2015.

4.2.6.4. Este fără dubiu că a fost respectat în totalitate Art. 56(1) lit. c) din Legea 263/2010 și art. 36 (1) din Legea 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare. Problema privind nerespectarea principiului nediscriminării pe criteriu de sex și vârstă este artificială. Din tot expozeul din această petiție rezultă foarte clar criteriile care au fost luate în calcul la emiterea deciziei atacate. Nu a existat nici un criteriu discriminatoriu în momentul în care Consiliul Științific s-a pronunțat în acest sens, urmând a recunoaște că anterior cererile de prelungire a activității au fost admise în perioada 2013-2015.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există o legătură de cauzalitate între criteriul și tratamentul invocat.

5.2.1. În drept, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de părțile reclamate cu privire la nealinierea vârstei de pensionare indiferent de sex, cum este deja în sistemul medical și în învățământul superior, Colegiul director reține că petenta sesizează cu privire la respingerea cererii de menținere în activitate a ei pentru că este femeie și aprobarea cererii de menținerii în activitate a unui coleg pentru că este bărbat. Colegiul director, având în vedere obiectul petiției, respinge excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de părțile reclamate cu privire la nealinierea vârstei de pensionare indiferent de sex, cum este deja în sistemul medical și în învățământul superior.

5.2.2. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția excepției obiectului vădit nefondat cu privire la respingerea cererii de menținere în activitate a petentei, Colegiul director reține că petenta sesizează cu privire la respingerea cererii de menținere în activitate a ei pentru că este femeie și aprobarea cererii de menținerii în activitate a unui coleg pentru că este bărbat. Colegiul director, având în vedere obiectul petiției, respinge excepția obiectului vădit nefondat.

5.2.3. Conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie

discriminare “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

5.2.4. Conform art. 7 lit. a din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, „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;”

5.2.5. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.6. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește discriminarea la menținerea în activitate a cercetătorilor femei, discriminare care își are originea în nealinierea vârstei de pensionare indiferent de sex așa cum este deja în sistemul medical și în învățământul superior. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petentă, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Petenta consideră că la baza tratamentului diferențiat invocat este faptul că este femeie precum și vârsta sa. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că respingerea cererii de menținere în activitate a petentei și aprobarea cererii de menținerea în activitate a unui coleg a avut la bază vârsta de pensionare în directă legătură cu sexul celor doi solicitanți, respectiv petenta de sex feminin și colegul acesteia de

sex masculin. Colegiul director consideră că prin încetarea contractului de muncă al petentei este încălcat dreptul la muncă al acesteia.

5.2.7. Colegiul director analizează interpretarea și aplicarea prevederilor legale cu privire la limita de vârstă de pensionare diferită pe criteriul de sex în România din perspectiva Curții Constituționale și a instanțelor de judecată tratând următoarele aspecte: efectele discriminatorii ale jurisprudenței Curții Constituționale în domeniul limitei de vârstă de pensionare pe criteriul de sex, conflict de interpretare în domeniul între instanțele de judecată, Curtea Constituțională și Curtea de Justiție a Uniunii Europene, soluții privind o interpretare în concordanță cu principiul egalității și nediscriminării de sex și propuneri de lege ferenda în privința vârstei de pensionare.

5.2.8. Principiul egalității de sex/gen este unul dintre principiile de bază a oricărei democrații. Convenția Europeană a Drepturilor Omului interzice discriminarea pe criteriul de sex în art. 14 iar Tratatul inițial de instituire a Comunității 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. Până în anul 2000, în jurul interzicerii discriminării 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 etnie, dizabilitate, orientare sexuală, credință. În Tratatul privind Uniunea Europeană se arată că Uniunea respectă principiul egalității cetățenilor și se întemeiază pe pe valoarea respectării egalității, valoare comună statelor membre ce se caracterizează prin nediscriminare și prin **egalitatea între femei și bărbați**. Același principiu este consacrat și prin prevederile Cartei Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene prin care se interzice discriminarea și se stipulează că “egalitatea între **femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ce privește încadrarea în muncă**, muncă și renumeare.” Principiul egalității 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 din 2003. Sexul apare expres în art.4 alin.(2) din Constituția României din 2003 ca și unul dintre criteriile protejate în consacrarea principiului egalității între cetățeni. Articolul 16 alin. (1) și (2) din Constituția României din 2003 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.

5.2.9. Instanțele de judecată și Curtea Constituțională din România a analizat efectele limitei de vârstă diferită de pensionare pentru femei și bărbați încă din perioada când a fost în vigoare art. 41 alin.(2) din Legea nr.19 din 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. Astfel, prin Sentința Civilă nr.131/9 februarie 2009 Tribunalul Mureș admite cererea reclamantei, profesoară titulară de limba engleză în cadrul Colegiului Național “Alexandru Papiu Ilarian”, în contradictoriu cu pârâții unitate școlară, Inspectoratul Școlar Județean Mureș, pe care îi obligă să recunoască dreptul la muncă a reclamantei și după împlinirea vârstei standard de pensionare, de 60 prevăzute pentru femei, similar 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 (n. 60 de ani

pentru femei – 65 de ani pentru bărbați prin 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 lit. g), art. 9 alin. (1) lit. a) și lit. e) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, respectiv art.13 din O.U.G. nr. 67/20079 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.

5.2.10. În concluzie, Tribunalul Mureș a calificat vârsta standard de pensionare pentru femei în sensul că trebuie să fie interpretat 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 din 7 octombrie 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. Motivarea instanței de recurs se fundamentează pe decizia Curții Constituționale, aceasta din urmă a reluat argumentele invocate în deciziile sale anterioare, făcând trimitere expresă la Decizia nr. 191/28 februarie 2008 prin care a analizat prevederile art. 41 alin.(2) din Legea nr.19/2000 în raport cu principiul egalității în drepturi, declarându-le constituționale pe următoarele considerente:

- prevederile art. 41 alin. 2 din Legea nr. 19/2000 sunt în concordanță cu prevederile Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și ale Directivei 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul securității sociale;

- raportat la contextul social din România, nu se poate vorbi încă de o schimbare radicală a condițiilor care au fost avute în vedere de instanța de contencios constituțional atunci când a decis că limita de vârstă de pensionare diferită pentru femei și bărbați este constituțională din perspectiva egalității în drepturi;

- principiul egalității de tratament nu presupune omogenitate astfel că, în funcție de situațiile avute în vedere, legiuitorul poate să instituie reglementări separate;

- Directiva 2006/54/CE nu are ca domeniu de aplicare sistemele de securitate socială prevăzute de lege, deci nici Legea nr.19/2000, care rămâne supus dispozițiilor Directivei Consiliului 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei.

Instanța de recurs a reținut faptul că legea nu interzice persoanei care a împlinit condițiile pentru a obține pensia pentru limită de vârstă să continue activitatea sa, impunând însă condiții suplimentare **ce țin de voința angajatorului**, respectiv faptul că instanța de fond a **depășit în soluționarea speței deduse judecării și atribuțiile puterii judecătorești**, creând o normă juridică nouă, prin care egalizarea vârstei de pensionare a femeilor cu cea a bărbaților – atribut ce aparține exclusiv puterii judecătorești.

5.2.11. În opinia separată unul dintre judecătorii instanței de recurs respinge ca nefondat recursul și menține soluția dată de instanța de fond pe următoarele considerente:

- Hotărârea Curții de Justiție din 26.02.1986 în cauza M.H. Marshall c. T. and T. –E.I. Area I.B. nr. 152/84 – în care obiectul litigiului l-a constituit o decizie cu titlu preliminar

asupra interpretării Directivei Consiliului nr.76/2007 CE din 1976. 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 trebuie mai întâi 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 încetare relației de muncă în cadrul unei politici generale de concediere**, adică prevederile art. 5 parag.1 din Directiva nr. 76/2007;

- Excepția prevăzută la art. 1 parag.2 la câmpul de aplicare a Directivei nr. 76/207 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 79/2007 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 nr. 76/2007 trebuie interpretat în sensul că o politică generală de concediere, **implicând concedierea unei femei pentru simplu motiv că ea a atins sau 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;**

- Hotărârea prejudicială dată de interpretarea actului comunitar leagă toată instanțele naționale în măsura în care soluționează probleme de drept (Decizia din 27.03.1963 Da D.);

- Potrivit Codului Muncii, art. 56, contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, iar potrivit art.61 din același act normativ angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii;

- În concluzie: reclamanta este **obligată** să se pensionezeze mai devreme decât un bărbat, încălcându-se principiul egalității de șanse și de tratament între sexe;

- Refuzul de a recunoaște instanțelor de judecată dreptul de a analiza dacă a avut loc încălcarea unui drept subiectiv civil rezultat dintr-o situație de discriminare, indiferent de natura lui, constituie o încălcare a dreptului liberului acces la justiție garantat de art. 21 din Constituția României.

5.2.12. Într-o speță cu obiect similar, instanța de fond a constatat caracterul discriminatoriu a instituirii cu caracter obligatoriu și inflexibil pentru femei a unei vârste standard de pensionare reduse față de bărbați. În speță, pârâtul, 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.

5.2.13. Curtea Constituțională 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. 1.237 din 6 octombrie 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 opunererea unui curent social care are o amploare inernanțională, la ale cărui standarde România este chemată să se ridice.” Curtea reține că nu pot fi negate discrepanțele existente încă între condițiile sociale actuale din România și aceste standarde, ca atare Curtea consideră că soluția adoptată de legiuitor prin Legea privind sistemul unitar de pensii publice în sensul unei creșteri treptate a vârstei de pensionare a femeii pe parcursul a 15 ani este singura în măsură să asigure adecvarea acestei măsuri la realitatea socială și să dea un caracter constituțional normei de lege. Pentru aceste motive, Curtea a considerat că dispozițiile Legii privind sistemul unitar de pensii publice prin care se instituie egalitatea de tratament sub aspectul vârstei de pensionare între bărbați și femei nu este contrară prevederilor Constituției.

5.2.14. 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 modifică art. 53 alin. (1) din Legea sistemului unitar de pensii în sistemul public și adoptă o limită de vârstă de 63 de ani pentru femei și 65 pentru bărbați, limite care se realizează treptat, potrivit unui calendar. Chemată să se pronunțe asupra acestei modificări în mod indirect, din prisma constituționalității art. 53 alin. (3) al legii care reglementează stagiul complet de cotizare de 35 de ani atât pentru femei, cât și pentru bărbați, Curtea se pronunță în sensul constituționalității acesteia.

5.2.15. După adoptarea noii Legi a pensiilor, 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. În acest sens instanța de judecată a admis cererea reclamantei dreptul 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.

5.2.16. Considerăm se impune o **schimbare a opticii** Curții Constituționale în privința recunoașterii dreptului legal al femeilor de a-și continua activitatea până la împlinirea vârstei standard de pensionare prevăzută pentru bărbați în interpretarea art. 53 alin. (1) din Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

5.2.17. Curtea Constituțională a României interpretează în mod unilateral **noțiunea de acțiuni afirmative sau măsuri speciale**. Jurisprudența Curții Constituționale consacră ca instrument de realizare efectivă a egalității de șanse adoptarea măsurilor afirmative de către stat, atunci când arată că „nu este contrară principiului egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice instituirea unor reguli speciale, **atât timp cât ele asigură egalitatea juridică a cetățenilor în utilizarea lor**. Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.” De asemenea, CCR arată că “un tratament diferit nu poate fi expresia aprecierii exclusive a legiuitorului, ci trebuie să se justifice rațional în respectul principiului egalității.” Prin aceste soluții Curtea Constituțională recunoaște **dreptul la diferență**. Principiul măsurilor afirmative este implementat și în legislația cadru privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, art. 2 alin. (9) din O.G.137/2000, respectiv art. 6 alin.(5) pct. a) și b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse dintre femei și bărbați. CCR identifică justificarea rațională pentru tratamentul diferențiat aplicat femeilor și bărbaților în stabilirea vârstei de pensionare diferită prin

realitățile sociale din România, în sensul în care femeile sunt supuse unor dezavantaje pe parcursul vieții lor din cauza rolului tradițional pe care femeile îl au în familie și în societate. CCR citează jurisprudența CEDO în materie care acordă „statului o marjă mare atunci când este vorba de strategie economică sau socială (...) Dat fiind că autoritățile naționale cunosc în mod direct societatea respectivă și nevoile sale, acestea sunt în principiu mai în măsură decât judecătorul internațional să aprecieze ce este în interesul public pe criterii sociale sau economice, iar instanța va respecta în general opțiunea politică a legislativului, cu **excepția cazului în care aceasta este în mod evident lipsită de un fundament rezonabil.**” CEDO a stabilit că la baza diferenței dintre vârstele de pensionare se află de fapt o formă de măsură specială menită să compenseze dezavantaje economice și istorice ale femeilor în societate.

5.2.18. Totuși, CCR trebuie să aibă în vedere legislația UE și jurisprudența CJUE. Astfel, directivele UE nu împiedică Statele Membre să adopte măsuri afirmative pentru a compensa dezavantaje în scopul asigurării egalității substanțiale, efective. Măsurile afirmative nu sunt însă absolute și nelimitate. Măsura afirmativă implică un tratament diferențiat doar în măsura în care se prezintă dezavantajul între criteriul protejat și majoritatea față de care este în inferioritate. De asemenea, la stabilirea oricărei derogări, care se exprimă printr-o măsură afirmativă, se va avea în vedere principiul proporționalității, diferența de tratament trebuie să rămână în limitele a ceea ce este adecvat și necesar pentru atingerea scopului avut în vedere, realizându-se o armonie între principiul egalității de tratament și obiectivul legitim urmărit. CJUE 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. CJUE 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.”

5.2.19. În spețele în cauză suntem 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 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.

5.2.20. Raportat la România, prevederile art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 stabilesc o limită de vârstă de pensionare de 63 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați. Limitele de vârstă se ating gradual, în timp. Potrivit art. 56 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii încetarea de drept a contractului individual de muncă intervine la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare. Din interpretarea coroborată a celor două prevederi legale, rezultă că vârsta standard de pensionare este motiv de concediere. Or, vârsta standard de pensionare este diferită pentru femei în comparație cu bărbații. În cazul de față vârsta la care protecția împotriva concedierii a încetat este inseparabil legată de genul angajatului. **Ca urmare suntem în prezența unei discriminări directe**, care se produce atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criteriul de sex, decât este, a fost sau va fi tratată într-o

situație comparabilă – art. 2 alin. (1) din Directiva 2002/73/CE. Scopul art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 coroborat cu art. 56 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii este și reglementarea circumstanțelor în care angajații pot fi concediați. Or, din această perspectivă femeile și bărbații între 63-65 de ani sunt într-o situație comparabilă sub aspectul dreptului la muncă în condiții de egalitate.

5.2.21. Marja de apreciere recunoscută de jurisprudența în domeniu a Curții Europene a Drepturilor Omului trebuie interpretată în coroborare cu cea a CJUE, în sensul în care statele membre au dreptul să aprecieze și să implementeze măsuri afirmative în privința vârstelor de pensionare, pentru a compensa inegalitățile între femei și bărbați dar aceste măsuri nu pot fi interpretate ca motive de concediere obligatorie pe criteriul sexului, respectiv **pensionarea femeii la o vârstă diferită față de bărbat nu poate fi atributul exclusiv al voinței angajatorului. Pensionarea femeii la o vârstă diferită de bărbat trebuie să fie atributul voinței exclusive a femeii. Femeia, individual, este în poziția de a cântări dacă pensionarea la o vârstă mai redusă decât a bărbatului constituie în cazul ei o măsură afirmativă sau dimpotrivă o discriminare directă.**

5.2.22. Prejudicata intervine atunci când generalizăm de la un caz individual la o întreagă comunitate sau când în cadrul unei comunități nu se acceptă că există diferențe. În acest din urmă caz, ne aflăm în situația când se aplică o limită de vârstă de pensionare tuturor femeilor, fără a se avea în vedere diferențele de statut existente între acestea. Nu toate femeile au acumulat dezavantaje pe parcursul vieții și nu toate sunt pe o poziție de inegalitate cu bărbații. Astfel, ceea ce pentru unele femei poate să constituie o măsură afirmativă, pentru altele aceeași măsură poate să constituie o discriminare directă.

5.2.23. În concluzie, Colegiul director consideră că **prevederile art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 sunt neconstituționale, sub aspectul încălcării art.1 alin. (3), art. 4 alin. (2), art. 16 alin. (1) și art. 41 alin. (1) din Constituția României din 2003, în măsura în care se interpretează că împlinirea vârstei de pensionare în cazul femeii, mai mică decât cea a bărbatului, constituie în mod obligatoriu motiv de concediere din partea angajatorului potrivit art. 56 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii.** Colegiul director consideră că instanțele de judecată au obligația să aplice în mod direct jurisprudența CJUE în materie. De lege ferenda, Colegiul director apreciază că limita de vârstă de pensionare trebuie să fie identică atât pentru femei cât și pentru bărbați, iar femeile să dispună de posibilitatea de a obține la cerere pensionarea la o vârstă mai redusă decât bărbatul (o diferență de maxim 2 ani), în funcție de evaluarea sa personală. Diferența de vârstă de pensionare între sexe trebuie reevaluată în timp, în funcție de evoluția societății.

5.2.23. În materia nediscriminării, potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată, “ Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.” Petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe, iar reclamații nu au dovedit că faptele nu constituie discriminare.

5.2.24. Art. 7 din O.G. nr. 2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor, prevede că: (1) Avertismentul constă în atenționarea verbală sau scrisă a contravenientului asupra pericolului social al faptei săvârșite, însoțită de recomandarea de a respecta dispozițiile legale; (2) Avertismentul se aplică în cazul în care fapta este de gravitate redusă; (3)

Avertismentul se poate aplica și în cazul în care actul normativ de stabilire și sancționare a contravenției nu prevede această sancțiune.

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. Respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive invocată de părțile reclamate cu privire la nealinieria vârstei de pensionare indiferent de sex, cum este deja în sistemul medical și în învățământul superior

2. Respingerea excepției obiectului vădit nefondat cu privire la respingerea cererii de menținere în activitate a petentei

3. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 1 și art. 7 lit. a) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, în ceea ce privește respingerea cererii de menținere în activitate a petentei și aprobarea cererii de menținerea în activitate a unui coleg de sex masculin;

4. Sancționarea Academia Română filiala Cluj, prin reprezentant, cu avertisment pentru faptele prevăzute de art. 7 lit. a) al O.G. 137/2000, republicată, conform art. 7 din O.G. nr. 2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor, actualizată;

5. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. 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

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

Data redactării: 29.11.2016

Motivele de fapt și de drept redactate
Tehnoredactat D.D.

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.