



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 666 din 15.09.2021

Dosar nr.: 304/2021

Petiția nr.: 3088/22.04.2021

Petentă:

Reclamată: Casa Națională de Pensii Publice

Obiect: Presupusă discriminare pe criteriul sexului, prin neprelungirea raporturilor de serviciu pe perioada de 1 an în funcția deținută, după data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

prin avocat Mihai Plopeanu, str. Retezatului nr. 14/I/A, Municipiul Târgu – Mureș, județ Mureș

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate:

Casa Națională de Pensii Publice – Str. Latină nr. 8, sector 2, București

II. Procedura de citare

3. 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, prin adresele nr. 3088/13.05.2021 și nr. 3563/13.05.2021, a citat părțile în data 03.06.2021. Prin intermediul aceleiași adrese, Colegiul director invocă din oficiu excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspecte ce țin de punerea în aplicare a sentințelor judecătorești.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Petenta, deținând funcția de director executiv al Casei Județene de Pensii Mureș, sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, considerând că îi este îngrădit dreptul la muncă pe baza criteriul sexului.

6. Astfel, la data de 15.09.2019, petenta s-a adresat reclamatei pentru prelungirea raporturilor de serviciu pentru o perioadă de 12 luni, după data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

7. Reclamata, la data 24.10.2019, i-a comunicat petentei acordul de menținere în funcția publică de conducere, de Director Executiv, gradul II, al Casei Județene de Pensii Mureș, pentru o perioadă de un an, precizând că va emite Ordin de către



Președintele Casei Naționale de Pensii Publice. Totuși, contrar dispoziției menționate anterior, reclamata a emis Ordinul nr. 351 din 06.02.2020, dispunând încetarea raporturilor de serviciu ale petentei, în temeiul dispozițiilor art. 517, alin (1) lit. d din Codul administrativ.

8. La data de 11.03.2020, a fost admisă cererea de suspendare a ordinului menționat, prin Sentința civilă nr. 116/ 11.03.2020, pronunțată de Tribunalul Mureș menținută prin Decizia 178/R din 8 aprilie 2020 pronunțată de Curtea de Apel Tg Mureș.

9. La data de 11.08.2020, a fost admisă cererea petentei de anulare a aceluiași ordin, prin Sentința civilă nr.317/11.08.2020, pronunțată de Tribunalul Mureș, hotărârea fiind definitivă prin Decizia nr. 142/R din 16.03.2021 a Curții de Apel Târgu Mureș.

10. La data de 03.12.2020, petenta a formulat cerere de menținere în funcția publică de director executiv, gradul II, al Casei Județene de Pensii Mureș, pentru perioada 09.02.2021 - 09.02.2022, (cererea fiind întemeiată pe dispozițiile art. 517 alin (2) din OUG nr. 57/2019 și ale Deciziei Curții Constituționale nr. 387/2018).

11. La data de 14.12.2020, Președintele Casei Naționale de Pensii Publice a respins cererea reclamantei, prin dispoziția nr. B/3147 iar, la data de 08.02.2021, reclamata a emis Ordinul nr. 70 prin care a dispus încetarea de drept a raportului de serviciu al petentei.

12. La data de 12.03.2021 a fost admisă cererea de suspendare a ordinului menționat, prin Sentința civilă nr. 174/12.03.2021 pronunțată de Tribunalul Mureș.

Sușinerile reclamatei

13. Reclamata, în punctul de vedere depus la dosar, precizează că petenta, în calitatea sa de funcționar public de conducere, respectiv de Director executiv al Casei Județene de Pensii Mureș, a solicitat, în data de 15.10.2019, în temeiul dispozițiilor art. 517 alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, menținerea în funcția publică de conducere de director executiv, gradul II la Casa Județeană de Pensii Mureș, pentru o perioadă de un an.

14. Potrivit dispozițiilor art. 517 alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ “în mod excepțional, pe baza unei cereri formulate cu 2 luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stadiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice, funcționarul public poate fi menținut în funcția publică deținută maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu. Pe perioada în care este dispusă menținerea în activitate pot fi aplicate dispozițiile art. 378.”

15. Astfel, reclamata arată că, potrivit prevederilor art.517, alin.(1), lit.d) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, raportul de serviciu încetează de drept, la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, dacă persoana care are competența de numire în funcția publică nu dispune aplicarea prevederilor alin. (2). Întrucât, petenta nu a respectat termenul de depunere a cererii de solicitare de menținere în funcție cu 2 luni înainte de îndeplinirea cumulativa a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, conform prevederilor legale, conducerea CNPP a respins cererea

acesteia.

16.Reclamata menționează că solicitarea petentei a fost tranșată în instanța de judecată, unde a obținut anularea ordinului emis de angajator de încetare a raportului de serviciu, fiind reîncadrată pe funcția deținută anterior.

17.Reclamata aduce precizări față de Decizia Curții Constituționale nr. 38712018 invocată de petentă în apărările sale, menționând faptul că, aceasta vizează neconstituționalitatea dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, ori petentei i se aplica legislația specifică funcționarilor publici prevăzută de Legea nr. 188/1999 republicată cu modificările ulterioare, art. 98 alin. 1, lit. d) așa cum a fost modificat prin Legea nr. 156/2018, dispoziții care permit continuarea raportului de serviciu.

18.Cu privire la cea de a doua cerere formulată de petentă, emisă în data de 14.12.2020, prin care a solicitat menținerea în funcția publică de conducere de director executiv, gradul II la Casa Județeană de Pensii Mureș, pentru o perioadă de încă un an, reclamata susține că, de asemenea, a respins-o, în baza dispozițiilor art.517 alin.(2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

19.Astfel, ca și în situația anterioară, au fost avute în vedere la soluționarea cererii formulate prevederile art.517 alin.(2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora, cererea trebuie formulată cu 2 luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și aprobată de conducătorul autorității sau instituției publice.

20.În urma neaprobării solicitării de conducătorul instituției publice, conform prevederilor legale mai sus menționate, a fost emis Ordinul nr. 70/08.02.2021. Așadar, reclamata susține că prin dispozițiile prevăzute de art. 517 alin.(2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ se urmărește îndeplinirea a două condiții, funcționarul să formuleze o cerere cu 2 luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, iar conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să probeze cererea, condiții care, în speța de față, nu sunt îndeplinite.

21.Ca urmare a emiterii Ordinul nr. 70/08.02.2021, prin care conducerea reclamatei a respins cererea petentei și a dispus încetarea raportului juridice, o nouă cerere de chemare în judecată a fost formulată de către petentă, litigiul aflându-se pe rolul instanței de judecată (dosar nr. 768/102/2021 pe rolul Tribunalului Mureș).

V. Motivele de fapt și de drept

22.Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

23. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează să admită excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin punerea în aplicare a sentințelor judecătorești, analizând petiția pe fond.

24.În fapt, Colegiul director este chemat să analizeze tratamentul discriminatoriu al reclamatei care nu a aprobat menținerea în activitate a petentei, până la împlinirea vârstei standard de pensionare a bărbaților. Reclamata a justificat refuzul aprobării continuării activității petentei întrucât aceasta nu a depus o solicitare în termenul prevăzut de legislație, deși pentru aceeași situație, instanța de judecată a anulat Ordinul de încetare a raportului de serviciu a acesteia și a dispus reîncadrarea pe postul deținut anterior.

25.Pe fond, reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de 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 art. 2 din O.G. 137/2000. 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 pe motivul apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

26.Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

27.O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

28.Prin urmare, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

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

modificările ulterioare.

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

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

29. În speță, Colegiul director reține criteriile vârstei și cel a genului.

30. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

31. Articolul 2 alineatul 4 din O.G. 137/2000 prevede ”Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.” În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis.

32. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

33. Astfel, 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 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 interpretarea în concordanță cu principiul egalității și nediscriminării de sex și propuneri de lege ferenda în privința vârstei de pensionare.

34. 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 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 și

remunerare.” 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. Sexul apare expres în art.4 alin.(2) din Constituția României ca și unul dintre criteriile protejate în consacrarea principiului egalității între cetățeni. Articolul 16 alin. (1) și (2) din Constituție României 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.

35. Instanțele de judecată și Curtea Constituțională din România au analizat efectele limitei de vârstă diferită de pensionare pentru femei și bărbați încă din perioada când se afla 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 Marian”, în contradictoriu cu pârâții unitatea școlară și Inspectoratul Școlar Județean Mureș, pe care îi obligă să recunoască dreptul la muncă al reclamantei și după împlinirea vârstei standard de pensionare, de 60 de ani prevăzută 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. 67/2007, 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.

36. 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.1007/7 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, iar 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.

37. 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 opunerea unui curent social care are o amploare internațională, 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.

38. După apariția Legii 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.

39. 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.

40. Potrivit 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.

41. 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 masculine 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.”

42. 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 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.

43. 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.

44. 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 bărbați 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.

45. 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.

46. 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 reclamata nu a dovedit că faptele nu constituie discriminare.

47. 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.

48. Prin Hotărârea nr. 88/01.03.2019 pronunțată de Tribunalul Mehedinți - Secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal în dosar nr.2731/101/2018, instanța „a admis în parte acțiunea astfel cum a fost modificată și a anulat adresa nr.CRR-REG 31510/ 01.11.2018 emisă de Direcția Regională a Finanțelor Publice Craiova. A anulat decizia nr.3540/20.12.2018 emisă de pârâtă și a dispus reintegrarea reclamantei în funcția de execuție consilier clasa I, grad profesional superior, gradația 5 la Serviciul Inspecție Fiscală Persoane Juridice 3 - Administrația Județeană a Finanțelor Publice Mehedinți din cadrul Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice Craiova. Obligă pârâta să plătească reclamantei despăgubiri bănești echivalente drepturilor salariale și sporurilor pe care le-ar fi încasat în perioada 02.01.2019- 22.01.2019. Respinge petitul privind obligarea pârâtei la plata daunelor morale. Obligă pârâta să plătească suma de 1700 lei cheltuieli de judecată către reclamantă.”

49. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, constată că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește discriminarea la menținerea în activitate a femeilor, discriminare care își are originea în nealinierea vârstei de pensionare indiferent de sex. Petenta consideră că la baza tratamentului diferențiat invocat stă vârsta sa. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că respingerea cererii de menținere în activitate a petentei până la împlinirea vârstei standard de pensionare a bărbaților, precum și aprobarea cererii de menținere în activitate a altor salariați, a avut la bază vârsta, respectiv genul/sexul acesteia. Colegiul director constată că, prin încetarea contractului de muncă al petentei, este încălcat dreptul la muncă al acesteia.

50. Colegiul director consideră că situația analizată de reclamată trebuia să fie în conformitate cu sentința judecătorească care a anulat ordinul de încetare a raportului de muncă al petentei și a dispus repunerea pe poziția deținută anterior. Prin perpetuarea situației petentei, în sensul neaprobării continuării activității, față de petentă s-au produs efecte discriminatorii.

51. Colegiul director constată că, în lipsa unor acțiuni și măsuri concrete pentru respectarea egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, au fost produse efectele discriminatorii.

52. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute de art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată.

53. În consecință, Colegiul director dispune sancționarea părții reclamante cu avertisment potrivit art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G.

nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. (1) și art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
2. Sancționarea reclamatei cu avertisment, pentru faptele prevăzute de art. 2 alin 1, 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.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: -

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 ședința de deliberări online din data de 15.09.2021 au fost:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria (online) – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

Data redactării: 23.09.2021, M.L./A.B.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.