



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### **HOTĂRÂREA NR. 205** **din data de 30.03.2022**

**Dosar nr. 457/2021**

**Petiția nr. 4119/31.05.2021**

**Petent:**

**Reclamați:** - Președinte al Autorității pentru Administrarea Activelor Statului

**Obiect:** refuz prelungire contract de muncă ulterior vârstei de pensionare

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

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

1.

#### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor**

2. Președinte al Autorității pentru Administrarea Activelor Statului cu sediul în str. Aviator Alexandru Șerbănescu nr. 50, sector 1, 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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 4119/17.06.2021 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 4654/17.06.2021 a fost citată partea reclamată, fără un termen de audiere, din cauza contextului evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2. Prin citație, s-a solicitat petentei să depunerea de probe la dosar.

5. Procedură legal îndeplinită.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 5015/02.07.2021, petenta depune completare la petiția inițială și comunică că este de acord cu soluționarea în lipsă. Aceasta este comunicată părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 5309/14.07.2021.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 5398/19.07.2021, respectiv adresa nr. 5551/23.07.2021 partea reclamată depune punct de vedere care este comunicată petentei prin adresa înregistrată sub nr. 6055/11.08.2021.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 6128/13.08.2021 partea reclamată depune punct de vedere la completarea la petiție formulată de petentă, care este comunicată petentei prin adresa înregistrată sub nr. 6282/20.08.2021.

9. Petenta depune concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 6516/31.08.2021.

#### **III. Susținerile părților**

**Susținerile petentei**



10. Prin petiția înregistrată sub nr. 4119/31.05.2021 petenta, având funcția de expert în cadrul Serviciului Privatizare, Direcția Administrare și Privatizare Societăți din cadrul AAAS, a transmis pe cale ierarhică, în data de 28.04.2021, cererea și referatul semnat de șefii ierarhici la Președintele AAAS, privind aprobarea menținerii în activitate pe o perioadă de încă un an, prin prelungirea contractului individual de muncă pe perioada determinată, începând cu data de 31.05.2021. Până la depunerea petiției la CNCD nu a primit nicio rezoluție pe solicitarea sa. Petenta a mai beneficiat de încă două astfel de prelungiri.

11. În data de 27.05.2021 petenta a mers la șefa de cabinet a Președintelui AAAS, solicitându-i precizări privind etapele ce trebuie parcurse pentru a obține o audiență, precum și detalii despre cererea sa și referatul întocmit de Direcția Administrare și Privatizare Societăți.

12. Vicepreședintele AAAS i-a comunicat petentei, verbal, că apreciază competențele sale profesionale, seriozitatea și rigurozitatea, dar că Președintele AAAS nu i-a aprobat cererea de prelungire a contractului pe perioada determinată cu încă un an până la data de 31.05.2022 deoarece postul ocupat de petentă este scos la concurs. De asemenea, i s-a mai explicat că, până la ocuparea postului în urma concursului organizat, nu i se poate încheia un contract pe perioada determinată.

13. Având în vedere motivele invocate verbal de către Vicepreședintele Instituției, justificări comunicate de către Președintele AAAS, precum și faptul ca aceste argumente nu au temei juridic, demonstrează nu doar o atitudine lipsită de respect față de angajați, sugerează o ostilitate față de cei ce pot cumula pensia cu salariul, conform prevederilor actuale în vigoare.

14. Petenta nu este singura persoană care a beneficiat de aceasta posibilitate prevăzută de lege și are suspiciunea ca motivarea deciziei de a nu i se prelungi contractul de muncă pe perioada determinată maschează o discriminare pe criteriul vârstei.

15. Prin completarea la petiție, petenta arată că cele susținute inițial sunt confirmate de răspunsul dat de către partea reclamată, înregistrat sub nr. 21/10557/04.06.2021, care îi comunică încetarea de drept a contractului de muncă pe perioada determinată nr. 1327/30.05.2019, iar cererea și referatul Direcției au avut rezoluție negativă din partea conducerii instituției. Petenta susține ca atât șeful de serviciu cât și directorul Direcției au semnat favorabil pe cererea sa, cât și pe referatul Direcției.

16. Petenta menționează că în perioada celor două prelungiri ale contractului de muncă pe perioada determinată nu a avut concedii medicale, a ocupat funcție de execuție și nu a beneficiat de alte venituri colaterale (anume: administrări speciale, membru în CA sau AGA).

17. Petenta arată că partea reclamată ar fi făcut declarații verbale că nu mai vrea pensionari angajați, aceasta fiind de fapt o politică a partidului USR, din care acesta face parte.

18. Depune înscrisuri.

### **Susținerile părții reclamate**

19. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 5551/23.07.2021, partea reclamată susține că petenta a avut încheiat cu Autoritatea un contract individual de muncă pe durată determinată, înregistrat cu nr. 1327/30.05.2019, începând cu data de 31.05.2019, pentru o perioadă de un an; ulterior, contractul individual de muncă a fost prelungit pentru o perioadă de încă un an, din data de 31.05.2020, contractul individual de muncă pe durată determinată nr. 1327/30.05.2019 încetând de drept la data de 31.05.2021, conform prevederilor art.56 alin.(1) lit.i) din Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

20. Autoritatea pentru Administrarea Activelor Statului a organizat concurs pentru ocuparea funcțiilor contractuale vacante, anunț publicat la data de 27.05.2021, fiind făcut pentru ocuparea a 15 posturi de execuție vacante, cu contract de muncă pe durată nedeterminată. La data publicării anunțului concursului în Monitorul Oficial al României, respectiv data de 27.05.2021, petenta era salariată la Serviciul Privatizare din cadrul Direcției Administrare și Privatizare Societăți, contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată nr. 1327/30.05.2019 încetând la data de 31.05.2021, motiv pentru care susținerea petentei privind scoaterea la concurs a postului deținut de petenta nu corespunde realității, în realitate fiind scoase la concurs alte posturi din organigrama instituției.

21. Partea reclamată susține că nu poate fi vorba de discriminare prin încălcarea principiului egalității de tratament, deoarece nu e vorba de restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept, ci este o vocație pe care o avea petenta, în calitate de salariată a AAAS, la prelungirea raporturilor de muncă.

22. Prin punctul de vedere la completarea la petiție, partea reclamată arată că Autoritatea pentru Administrarea Activelor Statului și-a îndeplinit toate obligațiile prevăzute de legislația în vigoare, respectiv plata salariului, precum și compensarea concediului de odihnă neefectuat corespunzător, pentru anul 2020 un număr de 18 zile și pentru anul 2021 un număr de 10 zile.

23. AAAS apreciază că în speța de față nu sunt îndeplinite condițiile încălcării principiului tratamentului egal și al nediscriminării, prevăzut de art. 5 din Codul Muncii și nici nu a fost încălcat dreptul salariatului prevăzut de art. 39 lit. d) din Codul Muncii, respectiv dreptul la egalitate de șanse și de tratament.

24. Depune încrisuri.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil**

25. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

✓ **Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.14**

✓ **Constituția României**

##### **Art. 1**

*„(3) România este stat de drept, democratic și social în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate. ”*

##### **Art. 4**

*„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială. ”*

##### **Art. 16 – Egalitatea în drepturi**

*”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

*(2) Nimeni nu este mai presus de lege.*

*(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.*

(4) În condițiile aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii organice au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale.”

#### **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii**

”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

#### **Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică**

”(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.

(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”

#### **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**

”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

✓ **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată 2**

#### **Art. 2**

„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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. (...)”

(3) sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificative obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.”

(4) ”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”.

#### **Art. 15**

„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă

*naționalist-șovină, de instigare la ura rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia."*

- ✓ **Codul Muncii**
  - **art. 3 și art. 5**
- ✓ **Codul administrativ**
- ✓ **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați**
- ✓ **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

#### **V. Motivele de fapt și de drept**

26. **În fapt**, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibile discriminări prin decizia de a nu i se prelunge pentru a treia oară contractul de muncă, pe perioadă determinată și menținerea în activitate încă un an, după ieșirea la pensie pentru limită de vârstă.

27. 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

28. Potrivit O.G. nr. 137/2000, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 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, boala 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”.

29. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor 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. nr.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.

30. În speța de față, Colegiul director reține criteriile vârstei.

31. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza posibila încălcare a dreptului la muncă prin decizia de neprelungire a contractului de muncă și menținerea în activitate încă un an după ieșirea la pensie pentru limită de vârstă.

32. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant, pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

33. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. 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 datorită 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 avem 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.

34. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile.

35. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau

grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „*orice altă situație*” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

36. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

37. 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 renumerare.”

38. 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.

39. Având în vedere susținerile petentei raportat la inegalitatea de tratament la care a fost supusă, prin prezentarea situației colegilor săi, angajați la aceeași dată, în aceleași condiții și pe aceeași funcție, Colegiul reține că, deși s-a creat premiza de discriminare, nu poate fi reținut dreptul încălcat, întrucât nu există un drept al petentului

în sensul prelungirii contractului de muncă încheiat pe perioadă determinată și nici o obligație în sarcina reclamatei în acest sens.

40. Din înscrisurile depuse la dosar, Colegiul director reține că petenta, salariată a AAAS - Direcția Administrare și Privatizare Societăți, în funcția de expert în cadrul Serviciului Privatizare, a avut un contract de muncă pe durată determinată încheiat pe o perioadă de 1 an, începând cu data de 31.05.2019, conform Ordinului Președintelui Autorității pentru Administrarea Activelor Statului nr. 343/30.05.2019. Ulterior, petentei i s-a prelungit contractul de muncă pentru încă 1 an, din data de 31.05.2020, până în data de 31.05.2021, prin Ordinului Președintelui Autorității pentru Administrarea Activelor Statului nr. 417/26.05.2020.

41. De asemenea, Colegiul director reține că în conformitate cu prevederile Ordinului Președintelui Autorității pentru Administrarea Activelor Statului nr. 342/30.05.2019, petenta și-a încetat contractul individual de muncă pe durată determinată, ca urmare a depunerii dosarului de pensionare pentru îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și stagiului de cotizare.

42. Colegiul director constată că petenta nu este în situație comparabilă cu persoanele care ar fi dorit să se pensioneze la vârstă identică cu bărbatii, din moment ce ea a solicitat pensionarea la limita prevăzută pentru femei. Totodată obiectul acțiunii nu este pensionarea, petenta nu consideră că pensionarea ar fi fost discriminatorie, ci neprelungirea cu încă un an a raporturilor de serviciu, după pensionare. Petenta dorind să cumuleze pensia cu salariul, în mod evident este în situație diferită față de persoanele care solicită să nu fie pensionate înainte de vârsta de 65 de ani.

43. Așa cum Curtea Constituțională a reținut în jurisprudența sa, dreptul la muncă este un drept complex, ce implică diferite aspecte, dintre care libertatea alegerii profesiei și a locului de muncă reprezintă numai una dintre componentele acestui drept. Astfel, odată dobândit un loc de muncă, acesta trebuie să se bucure de o serie de garanții care să îi asigure stabilitatea, neputându-se concepe că prevederile constituționale ar asigura libertatea de a obține un loc de muncă, dar nu și garantarea păstrării acestuia, cu respectarea, evidentă, a condițiilor și a limitelor constituționale (a se vedea în acest sens paragraful 30 din Decizia nr. 279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015). Or, posibilitatea pe care o are femeia funcționar public de a-și exercita dreptul la muncă după pensionare, prin încheierea unui contract individual de muncă, nu reprezintă o garanție suficientă a acestui drept fundamental. Mai mult, într-o atare situație, operează o restrângere a exercitiului dreptului la muncă întemeiată exclusiv pe criteriul de sex, ceea ce nu întrunește exigențele unei justificări obiective și raționale. Rațiunile care explică instituirea unui tratament diferit între bărbați și femei în ceea ce privește condițiile obținerii dreptului la pensie nu își păstrează fundamentarea logică atunci când sunt transpuse în materia referitoare la încetarea de drept a raportului de serviciu și nu pot fi invocate, în consecință, ca temei al unei reglementări diferite în această din urmă situație.

44. În prezent, prevederile art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999 au fost abrogate prin art. 597 alin. (2) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 555 din 5 iulie 2019, iar soluția legislativă cuprinsă de prevederile de lege criticate a fost preluată integral de art. 517 alin. (1) lit. d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, care are următorul cuprins: "(1) Raportul de serviciu existent încetează de drept: [...] d) 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)".

45. Prin urmare, încetarea raportului de serviciu al femeii la o vârstă mai redusă decât a bărbatului poate și trebuie să rămână o opțiune a acesteia, în contextul social





actual. Transformarea acestui beneficiu legal într-o consecință asupra încetării raportului de servciu ce decurge ope legis dobândește valențe neconstituționale, în măsura în care ignoră voința femeii de a fi supusă unui tratament egal cu cel aplicabil bărbaților. Astfel, dispozițiile art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999, în redactarea anterioară modificării prin art. I pct. 24 din Legea nr. 156/2018, sunt constituționale numai în măsura în care, la împlinirea vârstei legale de pensionare, dau dreptul femeii să opteze fie pentru deschiderea dreptului la pensie și încetarea raportului de serviciu în curs, fie pentru continuarea acestui raport până la împlinirea vârstei legale de pensionare prevăzute pentru bărbați la acea dată.

46. În prima ipoteză, când optează pentru deschiderea dreptului la pensie, raportul de serviciu în curs încetează de drept. Din contră, în măsura în care funcționarul public, femeii, optează pentru continuarea raportului de serviciu până la împlinirea vârstei de pensionare prevăzute de lege pentru bărbați, exercițiul dreptului la muncă nu este condiționat de voința angajatorului, dar dreptul la pensie nu va putea fi solicitat simultan.

47. Analizând dreptul invocat, Colegiul director constată că petentei nu i s-a limitat dreptul la muncă. Partea reclamată, conform legislației în vigoare, nu este obligată să prelungească contractul de muncă al unei persoane pensionate, în situația în care apreciază că este nevoie în continuare de activitatea persoanei în cauză, drept urmare, neprelungirea raportului de serviciu a unei persoane pensionate nu reprezintă discriminare.

48. În consecință, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neexistând un drept încălcat.

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, cu modificările și completările ulterioare republicată, cu 6 voturi "pentru" și o abținere din totalul membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată - *nu e drept încălcat*;

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

### **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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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**

**GRAMA Horia – membru**

**HALLER István – Membru**

*(mandat încheiat anterior redactării prezentei)*

**LAZĂR Maria – Membru**

*(mandat încheiat anterior redactării prezentei)*

**MOȚA Maria – Membru**

**OLTEANU Cătălina – Membru**

**POPA Claudia Sorina - Membru**

*Data redactării: 14.11.2022  
Redactată și motivată C.O./F.L.I.*

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 tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu