



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 386 din 06.07.2022

Dosar nr.: 135/2021

Petiția nr.: 1517/25.02.2021

Petent:

Reclamat: Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice

Obiect: neprelungirea raportului de serviciu în funcția deținută

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice, cu sediul în municipiul Craiova, str. Mitropolit Firmilian nr. 2, jud. Dolj și adresă de e-mail: date.craiova.dj@anaf.ro

II. Procedura de citare a părților

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. 1517/17.03.2021 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2092/17.03.2021 a fost citată partea reclamată, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 20.04.2021, ora 13.30. Prin citație petentei i s-a adus la cunoștința excepția de necompetență materială a Consiliului, invocată din oficiu, raportat la solicitarea de a se dispune înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare.

5. Citațiile au fost transmise cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței prin poștă;

6. Procedură legal îndeplinită.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 2951/16.04.2021 petenta a depus o completare la petiția sa.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 2954/19.04.2021 partea reclamată a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentei prin adresa înregistrată sub nr. 6198/17.08.2021).

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 3829/20.05.2021, petenta a solicitat comunicarea stadiului soluționării petiției sale pe adresa electronică și a depus informații suplimentare.

10. Prin e-mailul înregistrat sub nr. 5224/12.07.2021 petenta a solicitat comunicarea stadiului soluționării petiției sale.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 6198/17.08.2021 s-a răspuns petentei la solicitările privind comunicarea stadiului soluționării petiției sale.



12. Prin adresa înregistrată sub nr. 6199/17.08.2021 s-a solicitat părții reclamate un punct de vedere privind completarea petiției depusă de către petentă în data de 16.04.2021.

13. Prin adresa înregistrată sub nr. 6417/26.08.2021 partea reclamată a depus o completare la punctul său de vedere (care a fost transmisă petentei prin adresa înregistrată sub nr. 7063/22.09.2021).

14. Prin adresa înregistrată sub nr. 6925/16.09.2021 petenta a depus Precizări.

15. Prin adresa înregistrată sub nr. 7063/22.09.2021 s-a comunicat părților posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la aspectele invocate pe parcursul soluționării sesizării.

16. Prin adresa înregistrată sub nr. 7892/20.10.2021 petenta a depus Concluzii scrise.

17. Prin adresa înregistrată sub nr. 7957/21.10.2021 petenta retransmis Concluziile scrise comunicate în data de 21.20.2021.

18. Prin e-mailul înregistrat sub nr. 9192/07.12.2021 petenta a comunicat faptul că sentința Tribunalului Gorj 533/30.06.2021 a fost casată de către Curtea de Apel Craiova, cauza fiind retransmisă pentru rejudecare.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

19. Prin petiția înregistrată sub nr. 1517/25.02.2021 petenta susține că a fost discriminată pe criteriul sex/gen prin neprelungirea raportului de serviciu în funcția deținută, după data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, respectiv după data pensionării, până la împlinirea vârstei de 65 de ani (vârsta standard de pensionare a bărbaților).

20. Petenta solicită constatarea și sancționarea faptei săvârșită de către D.G.R.F.P. Craiova la data de 07.01.2021, prin emiterea deciziei privind neprelungirea raportului de serviciu al petentei după vârsta de pensionare; totodată, petenta solicită obligarea părții reclamate să publice în mass-media un rezumat al hotărârii prin care se constată fapta de discriminare, precum și orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor acestei fapte.

21. Petenta arată că în data de 07.01.2021 angajatorul a emis Decizia nr. 8/07.01.2021 de încetare a raportului de serviciu, precum și răspunsul nr. CRR-REG nr. 25878/06.01.2021, în care se menționează că „*începând cu data de 10.01.2021, încetează de drept Raportul de serviciu cu Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Craiova, ca urmare a îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare pentru limită de varstă, conform dispozițiilor art. 425, art. 516 alin. a și art. 517 alin.1 lit.d din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu cele ale art. 6 alin. 1 pct. I lit. b, art. 51 lit. a, art. 52, art. 53, art.103 alin.1, alin.2 și art.104 alin.1, alin.2 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.*

22. Petenta arată că a ocupat funcția de expert, clasa I, grad profesional superior, gradația 5, la Serviciul verificarea și decontarea cheltuielilor publice din cadrul Administrației Județene a Finanțelor publice Gorj – D.G.R.F.P. Craiova, până în data de 09.01.2021, având 20 ani de activitate în respectiva instituție.

23. Petenta precizează că a depus Cererea nr. 6380/28.10.2020 în termenul legal de 60 zile, solicitând menținerea după data de 09.01.2021 în funcția publică deținută, pentru

perioada 10.01.2021-10.01.2022, conform prevederilor art. 517 alin. 2 din O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ și a Deciziei Curții Constituționale nr. 378/2018, însă a primit răspuns că cererea sa nu poate fi soluționată favorabil.

24. Petenta arată că în urmă cu un an a depus o cerere (nr. 7051/28.10.2019), având același obiect și pe același temei legal, care a fost aprobată; astfel, petenta arată că în anul 2019 angajatorul a emis Decizia nr. 3893/17.12.2019 (depusă la dosar), prin care s-a dispus prelungirea raportului de serviciu în perioada 10.01.2020-09.01.2021,

25. În privința refuzului angajatorului din anul 2020 de a-i prelungi raportul de serviciu cu un an calendaristic, petenta precizează că a depus plângere prealabilă în data de 07.12.2020, dar nu a primit nici un răspuns scris în intervalul de 30 zile, conform prevederilor art. 2 lit. g) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004.

26. Petenta susține că, ulterior emiterii deciziei de prelungire a raportului de serviciu pentru primul an (nr. 3893/17.12.2019), a fost emisă și Decizia nr. 61 din 12 februarie 2020 a Curții Constituționale referitoare la obiecția de neconstituționalitate a Legii privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, care s-a pronunțat inclusiv pe obiecția privind cumulul pensiei cu salariul. În continuare, petenta precizează că, abia după apariția Deciziei nr. 61 din 12 februarie 2020, a depus la Casa Județeană de Pensii Gorj documentele în vederea pensionării, urmare cărora i s-a emis Decizia de pensionare pentru limita de vârstă nr. 209929/10.09.2020.

27. De asemenea, petenta precizează că și Casa Județeană de Pensii Gorj, examinând actele din dosar, cât și informațiile din declarațiile privind contribuția de asigurări sociale, a constatat din declarația 112 ca petenta este și salariată, fără a o avertiza în vreun fel, deoarece pensia de asigurări sociale a fost acordată ca urmare a îndeplinirii condițiilor de limită de vârstă și a stagiului total de cotizatie de 45 ani și 3 luni (Decizia cu nr. 209929/30.06.2020 fiind emisă în mod legal, pentru limită de vârstă).

28. Petenta precizează că în punctul de vedere al Casei Naționale de Pensii Publice, emis ca urmare a memoriului adresat de către acesta Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (prin care solicită un punct de vedere cu privire la legalitatea cumulului pensiei pentru limită de vârstă pentru veniturile realizate în calitate de funcționar public), se precizează următoarele: *„Pensia pentru limită de vârstă poate fi cumulată cu veniturile realizate din activități dependente, astfel cum sunt reglementate de Codul fiscal, indiferent de nivelul acestora.”*

29. Petenta susține că în data de 22.12.2020 a fost chemată de șefa Biroului Resurse Umane din cadrul A.F.P. Gorj, care i-a comunicat ca plângerea prealabilă a fost soluționată favorabil de către Serviciul Juridic ca fiind fundamentată temeinic și legal, dar i-a menționat că nu poate să-i elibereze în scris răspunsul primit de la D.G.R.F.P. Craiova, deoarece acesta nu se adresează petentei personal, dar că urmează să primească decizia de prelungire a raportului de serviciu, în care se face vorbire și despre plângerea prealabilă soluționată favorabil. De asemenea petenta susține că, ulterior discuției sus-menționate, șefa Biroului Resurse Umane, i-a înaintat direct, în copie, Decizia nr. 8/07.01.2021 de încetare de drept a raportului de serviciu, în care se precizează că plângerea prealabilă, depusă de petentă la data de 07.12.2020, a fost soluționată abia în data de 06.01.2020, prin Adresa nr. CRR-REG nr. 25878/06.01.2021 și prin Referatul nr. DSI 70/06.01.2021.

30. În continuare, petenta precizează că a solicitat printr-o adresă transmisă prin poștă în data de 07.01.2021 să i se transmită răspunsul Serviciului Juridic, aprobat de conducerea D.G.R.F.P. Craiova, în forma emisă anterior datei de 22.12.2020 și înregistrat

în corespondența internă a instituției (astfel cum i-a fost comunicat de la Biroul Resurse Umane). Petenta menționează că inclusiv prin Nota de lichidare întocmită de instituție la încetarea raportului de serviciu s-a precizat și faptul că a fost informată despre faptul că plângerea prealabilă a fost soluționată favorabil, urmând a i se emite decizia de prelungire a raportului de serviciu în câteva zile.

31. Petenta arată că Adresa nr. CRR-REG nr. 25878/06.01.2021, considerată răspuns la plângerea sa prealabilă, face trimitere la prevederile art. 517 alin. 2 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, menționându-se și faptul că „*directorii generali ai direcțiilor generale regionale ale finanțelor publice, pot aprecia necesitatea eficientizării structurilor din subordine, menținerea unor persoane în funcții publice deținute fiind o chestiune de oportunitate și nu o obligație a instituției*”, mențione pe care o consideră contrară prevederilor art. 56 alin. 1 lit. c) din Legea nr. 57/2003 privind Codul muncii (prevederi invocate în răspunsul angajatorului nr. 6380/25.11.2020). Ca urmare, petenta consideră că prelungirea raportului de muncă al femeii până la împlinirea vârstei de 65 ani nu este o „chestiune de oportunitate” a directorului instituției, așa cum se precizează în răspunsul dat prin Adresa nr. CRR-REG nr. 25878/06.01.2020, în cauză fiind o instituție publică și nu o societate cu capital privat. Petenta susține că odată ce și-a exprimat opțiunea de a desfășura în continuare activitatea după împlinirea vârstei de pensionare, printr-o cerere depusă cu mai mult de 60 zile, luând în considerare faptul că vârsta sa de pensionare este mai mică decât în cazul bărbaților, menținerea în funcția publică nu mai este la latitudinea angajatorului.

32. Petenta precizează că, în alte situații similare, directorul instituției a aprobat prelungirea raportului de serviciu chiar și pentru anul 2 de prelungire, creând astfel o discriminare, atât de sex cât și de vârstă, față de alte persoane menținute în funcție după data pensionării, din cadrul aceleiași instituții. Astfel, încetarea raportului de serviciu pe motivul invocat reprezintă un abuz și o discriminare pe criterii de sex și de vârstă și în raport cu salariații cărora li s-a prelungit raportul de serviciu.

33. Petenta consideră că interzicerea cumulului pensiei cu salariul îi afectează dreptul la muncă prevăzut de art. 41 alin. (1) din Constituție. Petenta consideră că dreptul de a obține pensia la împlinirea condițiilor de vârstă și stagiu prevăzute de lege este un drept al său. Astfel, petenta susține că, având în vedere contribuția sa la fondul de pensii pentru o perioadă de peste 45 ani, nu este legal, corect și moral să fie privată de plata pensiei pentru o anumită perioadă de timp, pe durata exercitării activității. Petenta precizează că pensia este un drept fundamental, garantat în întregime care se plătește din bugetul asigurărilor sociale de stat și care se datorează pentru munca prestată în trecut, iar salariul constituie retribuirea pentru munca prestată, datorată de angajator, așa cum se invocă în Decizia nr. 1.414 din 4 noiembrie 2009. Petenta consideră că salariul plătit de angajator nu are legătură cu pensia la care are dreptul și pe care a solicitat-o după apariția Deciziei Curții Constituționale nr. 61/05.06.2020, acordată pentru o muncă efectuată în trecut peste 45 ani și care nu vine în concurs cu cea prezentă (pentru care a primit salariul de la bugetul de stat). În opinia petentei, cumularea pensiei cu salariu nu poate fi afectată sub nicio formă, pensia fiind un drept câștigat pe care nicio reglementare legală nu îl poate înlătura, iar impunerea de a renunța la pensie pentru a continua activitatea profesională limitează atât dreptul la pensie cât și dreptul la muncă, încălcând Decizia nr. 82 din 15 ianuarie 2009. Prin urmare, petenta consideră că suspendarea, chiar și temporară a dreptului de a beneficia de pensie, constituie o restrângere a dreptului fundamental la

pensie, iar obligarea de a opta între a continua raportul de muncă sau de a-l înceta în mod forțat constituie o restrângere a dreptului fundamental la muncă.

34. Petenta susține că în speța de față a fost încălcat și art. 44 din Constituție, întrucât noțiunea de „bun“ înglobează orice interes al unei persoane de drept privat ce are o valoare economică, astfel că dreptul la salariu și dreptul la pensie pot fi asimilate unui drept de proprietate, care nu se încalcă, iar interdicția de a cumula pensia cu salariul echivalează practic, cu o expropriere.

35. În concluzie, petenta consideră că, **prin emiterea Deciziei nr. 8/07.01.2021, a suferit o discriminare pe criteriul de sex și de vârstă, față de alte persoane la care s-a prelungit raportul de serviciu, în cauza fiind aplicabila Decizia nr. 387/2018 a Curții Constituționale și normele Uniunii Europene,** respectiv prevederile Directivei 2006/54/CE, Directivei 76/207/CEE.

36. Petenta depune la dosarul cauzei următoarele înscrisuri/documente: Cererea nr. CRR-DGR 6380/28.10.2020 și Răspunsul CRR-DGR 6380/25.10.2020; Decizia nr. 3893/17.12.2019; Punctul de vedere al Casei Nationale de Pensii Publice, emis la solicitarea ANAF; Decizia nr. 8/07.01.2021; Raspunsul nr. CRR-REG 25878/06.01.2021; Nota de lichidare; Plângere prealabila; Sentința nr. 641/2019.

37. Prin completarea înregistrată sub nr. 1517/25.02.2021 petenta arată că își restrânge obiectul cererii din petiția inițială în sensul că solicită doar investigarea, constatarea și sancționarea contravenției prevăzută de art. 7 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000, săvârșită la data de 07.01.2021, de către angajatorul Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Craiova.

38. Petenta consideră că prin fapta ce face obiectul petiției sale, respectiv încetarea nejustificată a raportului de serviciu, a fost discriminată direct pe criteriul de sex, la vârsta de 62 ani, fără a i se oferi posibilitatea de a continua raportul de serviciu (deși a solicitat prelungirea raportului de serviciu), în condiții identice cu bărbații, respectiv până la îndeplinirea vârstei de 65 ani, spre deosebire de alte persoane cărora le-a fost prelungit raportul de serviciu de către D.G.R.F.P. Craiova.

39. Petenta susține că, prin comportamentul discreționar al directorului general al D.G.R.F.P. Craiova, a fost umilită față de alte salariate la Administrația Județeană a Finanțelor Publice Gorj cărora le-a prelungit raportul de serviciu, deși au îndeplinit vârsta de pensionare la limita de vârstă (ex. - pentru care s-a aprobat al doilea an de prelungire, - care cumulează pensia cu salariul,). De asemenea, prin comportamentul său discreționar de a emite Decizia nr. 8/07.01.2021 privind încetarea raportului său de serviciu în penultima zi de serviciu a adus atingere demnității sale și a creat o atmosferă degradată și umilitoare împotriva sa, după o perioadă de peste 20 ani lucați la aceasta instituție, generându-i grave probleme de sanatate.

40. Cu privire la excepția de necompetență a CNCD privind solicitarea de a dispune înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare, invocată din oficiu, **petenta susține că cel de-al doilea capat de cerere a fost formulat în conformitate cu prevederile art. 20 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000**, astfel: *„pe lângă aplicarea amenzii contravenționale, să dispuneți obligarea părții care a săvârșit fapta să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției, precum și orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor acestei fapte”*. În continuare, petenta susține că respectiva solicitare se referea la fostul angajator care să fie obligat să publice hotărârea CNCD și măsurile luate împotriva sa, **fără să**

solicite Consiliului restabilirea situației anterioare, deși art. 20, care a fost declarat neconstituțional, nu a fost modificat sau anulat.

41. Petenta precizează că împotriva Deciziei nr. 8/07.01.2021 privind încetarea a raportului de serviciu a făcut contestație la instanța de Contencios Administrativ și Fiscal din cadrul Tribunalului Gorj, iar prin Cererea de modificare a cererii de chemare în judecată sub aspectul părților a solicitat introducerea în cauză și a CNCD, cerere aprobată de instanță, cu mențiunea că „*În condițiile în care Consiliul va sancționa fapta de discriminare, înțeleg să îmi retrag cererea privind chemarea sa în judecată în calitate de pârât.*”

42. În continuare petenta reiterează aspețele cuprinse în petiția sa.

43. Petenta susține că emiterea deciziei de încetarea raportului de serviciu s-a făcut în mod discreționar de către directorul Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice Craiova, în calitate de șef al unei instituții publice, fără nici o motivare și fără vreun temei legal, așa cum rezultă și din răspunsul abuziv și umilitor nr. CRR-REG 576/09.02.2021.

44. Petenta susține că, în vederea dovedirii faptelor de discriminare, în dosarul aflat pe rolul Tribunalului Gorj a solicitat onoratei instanțe obligarea DGRFP Craiova să precizeze toate cazurile de prelungire a raportului de serviciu pentru salariații-pensionari.

45. De asemenea, petenta precizează că solicită CNCD să stabilească dacă fostul angajator a prelungit raportul de serviciu și altor salariați femei care au atins vârsta standard de pensionare și cu ce dată au intervenit prelungirile, inclusiv aprobările de prelungire date pentru al doilea an.

46. Petenta depune la dosarul cauzei următoarele înscrisuri: cerere, răspuns CRR-REG nr. 576/09.02.2021 și scrisoare medicală.

47. Prin Adresa înregistrată sub nr. 2951/16.04.2021 petenta a depus o completare la petiția inițială.

48. Prin Adresa înregistrată sub nr. 3829/20.05.2021, petenta a comunicat informații.

49. Petenta arată că a fost invitată să participe în ședința de audieri din data de 20.04.2021 prin prezentarea la sediul CNCD pentru depunerea probatoriului, deși prin completarea la petiție din data de 16.04.2021 a precizat că solicită judecarea în lipsă din motive medicale. De asemenea, petenta critică necomunicarea punctului de vedere al părții reclamante primit în data de 19.04.2021 timp de 4 luni, precum și lipsa stabilirii unui termen maxim pentru partea reclamată pentru transmiterea unui punct de vedere privind completarea depusă de petentă. În continuare petenta critică neacordarea posibilității de a depune concluzii scrise asupra punctului de vedere al părții reclamante.

50. Petenta susține că, având în vedere ca pe rolul Tribunalului Gorj se afla o acțiune de contestație a Deciziei de încetare a raportului de serviciu ce a făcut obiectul dosarului nr. 2923/95/2020 în care au fost invocate fapte de discriminare, a suferit o vătămare prin nepronuțarea instanței de fond cu privire la faptele de discriminare prin Sentința nr. 533/2021, dată în ședința publică din data de 30 iunie 2021.

51. Prin adresa privind concluziile scrise referitor la întâmpinarea nr. 2954/19.04.2021 și la completarea la întâmpinarea nr. 6417/26.08.2021, formulate de Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Craiova, petenta arată că partea reclamată a solicitat în mod nejustificat admiterea excepției necompetenței CNCD, respingerea petiției petentei și constatarea că faptele sesizate nu reprezintă discriminare.

52. Petenta reiterează faptul că nu a solicitat CNCD acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare,

potrivit dreptului comun, deoarece a solicitat acest aspect instanței de judecată, potrivit prevederilor art. 27 din O.G. nr. 137/2000.

53. Petenta susține că formularea cererii la instanța ce face obiectul dosarului nr. 2923/95/2020 nu implică admiterea excepției de neconstituționalitate a CNCD întrucât, în dispozitivul sentinței, instanța nu s-a pronunțat pe aspectele de discriminare. De asemenea, petenta precizează că Sentința nr. 533/30.06.2021 a Tribunalului Gorj nu reprezintă un motiv de admisibilitate a excepției invocate, sentința nefiind definitivă, fiind recurată, iar obiectul cererilor formulate la instanța nefiind același cu cel sesizat prin petițiile la CNCD.

54. Petenta depune în copie recursul formulat împotriva Deciziei nr. 533/30.06.2021.

Sușinerile părții reclamate

55. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 2954/19.04.2021 partea reclamată solicită admiterea excepției necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în favoarea Tribunalului Gorj - Secția Contencios Administrativ și Fiscal sau constatarea că faptele sesizate nu constituie discriminare, în lipsa un raport de cauzalitate între plângerea petentei și tratamentul aplicat în conformitate cu dispozițiile art. 517 alin.2 din O.U.G. nr. 57/2019, privind Codul administrativ.

56. În ceea ce privește excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, partea reclamată consideră că în cauza sunt incidente dispozițiile art. 27 din O.G. nr. 137/2000, întrucât petenta a înțeles să uzeze de dreptul conferit de aceste dispoziții, precum și de dispozițiile Codului administrativ și ale Legii nr. 554/2004, care reglementează posibilitatea funcționarului public de a se adresa instanțelor de judecată în cazul în care se consideră că a suferit o vătămare a dreptului sau interesului legitim.

57. Partea reclamată susține că excepția este admisibilă prin prisma faptului că petenta a formulat cererea ce face obiectul dosarului nr. 2923/95/2020, aflat pe rolul Tribunalului Gorj - Secția Contencios Administrativ și Fiscal, cu termen la data de 27.04.2021, prin care a solicitat anularea Deciziei nr. 8/07.01.2021 emisă de Directorul D.G.R.F.P. Craiova, a răspunsului nr. CRR-REG 25878/06.01.2021 și emiterea unui act administrativ privind continuarea raportului de serviciu după data de 09.01.2021, respectiv a unei Decizii privind prelungirea cu încă un an a raportului de serviciu, reintegrarea în funcția deținută anterior, începând cu data de 10.01.2021-09.01.2022, în aceeași funcție, pe același post, precum și plata drepturilor salariale nete lunare, începând cu data de 10.01.2021 până la data reintegrării efective în funcție, actualizate cu dobânda legală aferentă, precum și plata de daune cominatorii de 500 lei/zi calculate până la repunerea pe funcția avută anterior.

58. În concluzie, partea reclamată solicită admiterea acestei excepții, invocată din oficiu de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, și constatarea necompetenței, în conformitate cu prevederile art. 27 din OG nr. 137/2000, în favoarea Tribunalului Gorj - Secția Contencios Administrativ și Fiscal.

59. Partea reclamată arată că, prin petiția formulată, petenta invocă motive de nelegalitate și netemeinicie a Deciziei nr. 8/07.01.2021 emisă de Directorul DGRFP Craiova și a Adresei nr. CRR- DGR 6380/25.11.2020, prin care i s-a comunicat faptul că cererea nu poate fi soluționată favorabil, cât și refuzul de a i se încheia un act administrativ privind continuarea raportului de serviciu după data de 09.01.2021; totodată, petenta consideră că încetarea raportului de serviciu pe motivul că directorul general poate aprecia necesitatea

eficientizării structurilor din subordine, menținerea unor persoane în funcțiile publice deținute fiind o chestiune de oportunitate și nu o obligație a instituției, reprezintă un abuz și o discriminare pe criterii de sex și vârstă și în raport cu salariații cărora li s-a prelungit raportul de serviciu, în opinia petentei fiind încălcate prevederile art. 517 alin.2 din OUG nr. 57/2019, privind Codul administrativ și a Legii nr. 53/2003, privind Codul muncii.

60. Astfel, în considerarea obiectului petiției, partea reclamată susține că acesta nu se circumscrie domeniului de aplicare al prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, întrucât atât în Decizia nr. 8/07.01.2021 și Adresa DGRFP Craiova nr. CRR-REG 25878/06.01.2021, cât și cele comunicate prin aceste acte administrative privesc punerea în aplicare a dispozițiilor legale aplicabile în cauză.

61. Partea reclamată arată că prin Decizia nr. 8/07.01.2021 emisă de către directorul DGRFP Craiova s-a dispus încetarea de drept a raportului de serviciu al petentei ca urmare a îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare pentru limita de vârstă. În legătură cu acest aspect, partea reclamată susține că

dispozițiile art. 517 alin.(2) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ reglementează posibilitatea și nu obligația conducătorului instituției publice de a aproba menținerea funcționarului public în funcția publică deținută maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare. Partea reclamată consideră că legiuitorul a lăsat la latitudinea conducătorului autorității/instituției publice posibilitatea menținerii funcționarului public în funcția publică deținută, ulterior îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, în acest sens fiind și punctul de vedere exprimat de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici la solicitarea D.G.R.F.P. Craiova, înregistrat sub nr. 65759/27.12.2018, depus la dosarul cauzei. Astfel, în condițiile în care niciuna din instituțiile abilitate nu au considerat că este necesară modificarea/abrogare dispozițiilor legale referitoare la prelungirea activității după pensionare în cazul funcționarilor publici, nu se poate vorbi de existența unui tratament discriminatoriu aplicat de către D.G.R.F.P. Craiova.

62. Partea reclamată susține că gestiunea curentă a funcțiilor publice și a resurselor umane se realizează la nivelul fiecărei autorități/instituții publice prin conducătorul acesteia, căruia, în realizarea managementului propriu, îi revine competența de a stabili în mod concret organizarea instituției, prin structurile organizatorice din subordine, aceste dispoziții legale fiind obligatorii pentru ordonatorii de credite, așa cum este și reprezentantul D.G.R.F.P. Craiova; în aceste condiții, în niciun caz nu putea fi vorba de un criteriu discreționar, cu atât mai mult cu cât dispozițiile Codului administrativ se completează cu dispozițiile art. 5 din O.U.G. nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscale-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene și ale art. 38 din O.U.G. nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscale - bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene {art. 5 - "(1) în anul 2018, numărul maxim de posturi care se finanțează din fonduri publice, pentru instituțiile și autoritățile publice, indiferent de modul de finanțare și subordonare, se stabilește astfel încât să se asigure plata integrală a drepturilor de natură salarială acordate în condițiile legii, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate prin buget. (2) Ordonatorii de credite stabilesc, în limitele prevederilor legale, numărul maxim de posturi care se finanțează în anul 2018, în condițiile alin. (1)."; art.38 -"În perioada 2019-2021, numărul maxim de posturi care se finanțează din fonduri publice, pentru instituțiile și

autoritățile publice, indiferent de modul de finanțare și subordonare, se stabilește de către ordonatorii de credite astfel încât să se asigure plata integrală a drepturilor de natură salarială acordate în condițiile legii, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate prin buget.”.} Partea reclamată susține că dispozițiile legale menționate anterior sunt în concordanță cu dispozițiile Tratatului Uniunii Europene, nu îngrădesc dreptul la muncă al femeilor funcționari publici și nici nu încurajează aplicarea discreționară a dispozițiilor art. 517 din Codul administrativ, astfel cu în mod eronat susține petenta.

63. Partea reclamată susține că în cauză nu sunt administrate probe care să demonstreze existența unor fapte care ar permite să presupună existența unei discriminări directe.

64. Partea reclamată susține că atât decizia de pensionare la împlinirea vârstei standard de pensionare a petentei, cât și adresa prin care a fost respinsă cererea de menținere în funcția publică deținută anterior au fost emise cu respectarea legislației aplicabile în cauză, fiind evident ca D.G.R.F.P. Craiova avea obligația respectării legislației naționale, specifice funcționarilor publici. Astfel, în condițiile în care, la soluționarea cererii petentei au fost aplicate dispoziții legale în vigoare, confirmate de instituția publică a administrației publice centrale care asigură evidența și managementul funcției publice și ale funcționarilor publici, elaborând cadrele de competență, politicile și strategiile, precum și proiectele de acte normative în domeniu - A.N.F.P., partea reclamată consideră că nu se poate reține existența unui tratament discriminatoriu în ceea ce privește respingerea cererii de menținere în activitate a petentei.

65. Partea reclamată învederează faptul că D.G.R.F.P. Craiova nu a respins cereri ale funcționarilor publici de sex feminin și nici nu a aprobat cereri de menținere în activitate a unor colegi de sex masculin, așa cum în mod eronat susține petenta. De asemenea partea reclamată susține că în cazul litigiilor ce au avut ca obiect solicitarea unor funcționari publici de a fi menținuți în funcția publică deținută anterior pensionarii nu există o practică unitară, existând cereri de acest fel care au fost respinse definitiv de către instanțele de judecată. De altfel, Curtea de Apel Craiova, în calitate de instanța de recurs, a menținut sentințele civile pronunțate în cauzele ce au făcut obiectul dosarelor nr. 846/63/2019, nr. 2495/63/2019 și nr. 2161/63/2019, și, în niciuna din aceste cauze, nu a fost reținut un tratament discriminatoriu la menținerea în activitate a femeilor.

66. În ceea ce privește situația de fapt, partea reclamată învederează faptul că prin cererea înregistrată la D.G.R.F.P. Craiova sub nr. CRR-DGR 6380/28.10.2020, petenta a solicitat aprobarea menținerii în funcția publică maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu, potrivit prevederilor art. 517 alin 2 din O.U.G. nr. 57/2019. Prin adresa nr. CRR-DGR 6380/25.11.2020, D.G.R.F.P. Craiova a comunicat petentei că solicitarea sa privind continuarea raportului de serviciu și după data de 09.01.2021 nu poate fi soluționată favorabil, având în vedere dispozițiile art. 517 alin 2 din O.U.G. nr. 57/2019, prevederile pct. 36 din Decizia nr. 387/2018 a Curții Constituționale, precum și faptul că prin adresa nr. 51332/05.11.2020, înregistrată la D.G.R.F.P. Craiova sub nr. CRR-DGR 6618/06.11.2020, Casa Județeană de Pensii Gorj a comunicat faptul că, urmare solicitării petentei, a fost emisă Decizia de pensionare pentru limită de vârstă nr. 209929/10.09.2020. În adresa sa, DGRFP Craiova a ținut cont de faptul că potrivit opiniei Curții Constituționale a României, interpretarea care se desprinde din pct. 36 al Deciziei nr. 387/2018 de admitere a excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.53 alin. (1) teza întâi din Legea 263/2010 privind

sistemul unitar de pensii publice și ale art. 56 alin. (1) lit.c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii este că într-o ipoteză când funcționara/salariata optează pentru deschiderea dreptului la pensie, contractul individual de muncă în curs încetează de drept, iar dreptul la muncă va putea fi exercitat numai după încheierea unui nou contract, dacă angajatorul consimte în acest sens. Din contră, în măsura în care salariata optează pentru continuarea raportului de muncă, până la împlinirea vârstei de pensionare prevăzute de lege pentru bărbați, exercițiul dreptului la muncă nu este condiționat de încheierea unui nou contract și de voința angajatorului, dar dreptul la pensie nu va putea fi solicitat simultan.

67. Partea reclamată susține că împotriva adresei nr. CRR-DGR 6380/25.11.2020, petenta a formulat plângerea prealabilă înregistrată la D.G.R.F.P. Craiova sub nr. CRR-REG 25878/08.12.2020, prin care solicită reanalizarea cererii nr. CRR-DGR 6380/28.10.2020, în sensul soluționării favorabile a acesteia și încheierea unui act administrativ privind prelungirea anuală a raportului de serviciu, potrivit dispozițiilor art 517 alin. 2 din O.U.G. nr. 57/2019, precizând în mod expres faptul că nu a formulat cererea în temeiul art. 56 alin. (1) lit.c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, ci doar în temeiul art. 517 alin. 2 din O.U.G. nr. 57/2019. Raportat la dispozițiile art. 517 alin. 2 din OUG nr. 57/2019, invocate de petentă în plângerea prealabilă, D.G.R.F.P. Craiova a transmis petentei adresa nr. CRR-REG 25878/06.01.2021, prin care i-a comunicat faptul că nu se aprobă cererea sa prin care solicită prelungirea raportului de serviciu cu un an, pentru următoarele motive:

- funcționarul public poate fi menținut în funcția publică, prin prelungirea raportului de serviciu, cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice în condițiile prevăzute de art. 517 alin.(2) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- potrivit prevederilor art. 13 alin (5) din Hotărârea nr. 520/2013 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Administrare Fiscală, *“Direcțiile generale regionale ale finanțelor publice sunt conduse de un director general, funcționar public, numit prin ordin al președintelui Agenției, cu avizul consultativ al ministrului finanțelor publice.”*
- organizarea, conducerea și controlul întregii activități a direcțiilor generale regionale ale finanțelor publice este asigurată potrivit titlului I cap. 1, art. 4 alin. (4) din anexa la Ordinul nr. 2294/2017 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală prin care s-a aprobat Regulamentul de organizare și funcționare al Direcțiilor generale regionale ale finanțelor publice, de către directorii generali ai acestora;
- dispozițiile art. 517 alin.(2) din OUG nr. 57/2019 reglementează posibilitatea și nu obligația conducătorului instituției publice de a aproba menținerea funcționarului în funcția publică maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare.

68. Așadar, partea reclamată susține că legiuitorul acordă dreptul angajatorului - conducătorului instituției publice să decidă dacă prelungește anual raportul de serviciu cu funcționarul public sau nu, maxim trei ani peste vârsta standard, nicidecum nu instituie un drept al petentei. Folosirea conditionalului-optativ *“cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice, funcționarul public poate fi menținut în funcția publică ”*,... *„dacă persoana care are competența de numire în funcția publică nu dispune aplicarea prevederilor alin.(3)”*, demonstrează că este o facultate a angajatorului și nu o obligație de a-l menține în funcția publică. Pe de altă parte, partea reclamată susține că menținerea în funcția publică (prelungirea anuală a raportului de serviciu) este o acțiune realizabilă dacă

este îndeplinită condiția aprobării cererii de către conducătorului autorității sau instituției publice.

69. Partea reclamată susține că din analiza textului de lege anterior menționat rezultă că legiuitorul a instituit dreptul angajatorului de a respinge cererea formulată de funcționarul public de menținere în funcția publică deținută maximum trei ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu. Astfel, în exercitarea funcțiilor lor, directorii generali ai direcțiilor generale regionale ale finanțelor publice, pot aprecia necesitatea eficientizării structurilor din subordine, menținerea unor persoane în funcțiile publice deținute fiind o chestiune de oportunitate și nu o obligație a instituției.

70. De asemenea, partea reclamată susține că CNCD nu se poate pronunța direct asupra oportunității menținerii unor persoane în funcțiile publice deținute, respectiv obligării la emiterea deciziei de continuare a raportului de serviciu, iar dacă ar proceda astfel ar încălca principiul separației puterilor în stat, care stă la baza întregului edificiu al statului de drept. Oportunitatea actului administrativ derivă tocmai din posibilitatea emitentului de a alege, într-un moment și loc date, soluția aptă să corespundă în cea mai mare măsură unui anumit interes concret. Competența de a aprecia oportunitatea, față de anumite circumstanțe, revine în primul rând emitentului, care, însă, trebuie să respecte limitele legale, constituționale, iar, ulterior, instanței de contencios administrativ, care se va raporta la legalitate în cenzurarea actelor administrative. În continuare, partea reclamată precizează că noțiunea de legalitate se referă la conformitatea actului administrativ cu dispozițiile actelor juridice cu forță juridică superioară, în sens generic cu legea, iar pe când oportunitatea vizează conformitatea actului administrativ cu necesitățile în continuă transformare ale societății. Principiul legalității nu interzice, precum nici nu limitează în vreun fel dreptul administrației publice de a-și exercita, în activitatea sa, puterea discreționară prin care înțelegem acea marjă de libertate lăsată la libera apreciere a unei autorități astfel ca, în vederea atingerii scopului indicat de legiuitor, să poată recurge la orice mijloc de acțiune în limitele competenței sale. Cu toate acestea partea reclamată apreciază că, în principiu, această putere discreționară, sau drept de apreciere, sau oportunitate, cum mai este denumită în literatura de specialitate nu ar trebui apreciată ca fiind ea însăși o condiție de legalitate a actului administrativ, ceea ce ar trebui să însemne că nu poate face obiectul unui control exercitat de instanțele de judecată. Astfel, emitentului trebuie să îi rămână o anumită marjă de apreciere, instanța de contencios administrativ putând aprecia oportunitatea unui act doar în situația în care acesta a fost emis cu exces de putere.

71. Partea reclamată susține că, întrucât emiterea deciziei de continuare a raportului de serviciu privește, potrivit art. 517 alin.(2) din OUG nr. 57/2019, dreptul angajatorului de a aprecia necesitatea eficientizării structurilor din subordine, menținerea unor persoane în funcțiile publice deținute fiind o chestiune de oportunitate și nu o obligație a instituției, obligarea de care instanța la emiterea deciziei de continuare a raportului de serviciu reprezintă o imixtiune nepermisă în activitatea de exercitare a competenței angajatorului.

72. Partea reclamată susține că Decizia CCR nr. 61/05.06.2020 prin care s-a admis obiecția de neconstituționalitate formulată și s-a constatat că Legea privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative este neconstituțională, invocată de către petentă, nu își găsește aplicabilitatea în prezenta cauză întrucât problema de drept este diferită de cea dezlegată de către CCR.

73. De asemenea, având în vedere că petenta ca nu a formulat cererea în temeiul art. 56 alin. (1) lit.c) teza întâi din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, ci doar în temeiul art. 517

alin. 2 din O.U.G. nr. 57/2019, acesteia nu i-a fost afectat dreptul la muncă, legiuitorul acordând dreptul angajatorului - conducătorului instituției publice să decidă dacă prelungește anual raportul de serviciu cu funcționarul public sau nu, maxim trei ani peste vârsta standard.

74. Partea reclamată depune la dosarul cauzei următoarele înscrisuri: Cererea de chemare în judecată, ce face obiectul dosarului nr. 2923/95/2020; Adresa nr. CRR-DGR 6380/25.11.2020; Decizia nr. 8/07.01.2021 emisă de către directorul D.G.R.R.P. Craiova; Plângerea prealabila nr. CRR-REG 25878/08.12.2020; Adresa nr. CRR-REG 25878/06.01.2021.

75. Prin adresa înregistrată sub nr. 6417/26.08.2021, partea reclamată reiterează aspectele susținute anterior.

76. Față de completarea petiției inițiale, partea reclamată susține că respectiva completare transmisă de către petentă nu cuprinde motive care să conducă la respingerea excepției de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, fiind în continuare incidente dispozițiile art. 27 din O.G nr. 137/2000, întrucât petenta a înțeles sa uzeze de dreptul conferit de aceste dispoziții, precum și de dispozițiile Codului administrativ și ale Legii nr. 554/2004, care reglementează posibilitatea funcționarului public de a se adresa instanțelor de judecată în cazul în care se considera ca a suferit o vătămare a dreptului sau interesului legitim.

77. În acest sens partea reclamată precizează faptul că, prin Sentința civilă nr. 533/30.06.2021, Tribunalul Gorj - Secția Contencios Administrativ și Fiscal a respins acțiunea inițială și cererea conexă formulate în contradictoriu cu D.G.R.F.P. Craiova. Astfel, excepția de necompetență a CNCD este admisibilă prin prisma soluției adoptate de către Tribunalul Gorj - Secția Contencios Administrativ și Fiscal, care a respins cererea petentei prin care a solicitat anularea Deciziei nr. 8/07.01.2021 emisă de directorul D.G.R.F.P. Craiova și a răspunsului nr. CRR-REG 25878/06.01.2021, precum și emiterea unui act administrativ privind continuarea raportului de serviciu după data de 09.01.2021, respectiv a unei decizii privind prelungirea cu încă un an a raportului de serviciu, reintegrarea în funcția deținută anterior începând cu data de 10.01.2021, precum și plata drepturilor salariale nete lunare până la data reintegrării efective în funcție, actualizate cu dobanda legală aferentă, precum și plata de daune cominatorii de 500 lei/zi calculate pana la repunerea pe funcția avuta anterior. În concluzie, având in vedere că la aceasta dată este realizat controlul legalității deciziei respective, chiar dacă nu în mod definitiv, solicitam admiterea acestei excepții și constatarea necompetentei, în conformitate cu prevederile art. 27 din OG nr. 137/2000, în favoarea Tribunalului Gorj - Secția Contencios Administrativ și Fiscal.

78. De asemenea, în ceea ce privește solicitarea petentei cu privire la prelungirea raporturilor de serviciu ale altor colegi, partea reclamată precizează că acestea nu au relevanță în cauză, în condițiile în care, așa cum a reținut și Tribunalul Gorj, petenta avea dreptul de opțiune fie pentru deschiderea dreptului la pensie și încetarea raportului de serviciu în curs, fie pentru continuarea acestui raport de serviciu până la împlinirea vârstei legale de pensionare pentru barbati la acea dată. Or, petenta a optat pentru deschiderea dreptului la pensie și încetarea raportului de serviciu, prin cererea formulată la data de 11.06.2020, iar cererea pentru continuarea raportului de serviciu a fost formulată după data emiterii deciziei de pensionare, respectiv după încetarea raportului de serviciu, la data de 28.10.2020.

79. Partea reclamată anexează Sentința civila nr. 533/30.06.2021, pronunțată de către Tribunalul Gorj în dosarul nr. 2925/95/2020.

III. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

80. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- **Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008:**
 - **art. 28:** „Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.”
 - **art. 29:** „Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.”
 - **art. 30 alin. (1):** „Excepția de vădită necompetență se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere. (2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.”
 - **art. 31 alin. (1):** „Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul. (2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.”
 - **art. 32:** „Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”
 - **art. 63:** „(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.”
- **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată**
 - **art. 2 alin. 1:** „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”.
 - **art. 2 alin. 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, criteriile sau practici sunt justificative obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.”
 - **art. 7 lit. a):** „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religiei, categoriei 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”.
- **Constituția României**
 - **art. 1 alin. (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. 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. (...)”*

➤ **Codul Muncii**

- **art. 3:** *„(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. (2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze. (3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. (4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.”*
- **art. 56 alin.1 lit. c):** *„Contractul individual de muncă existent încetează de drept: (...) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani”;*
- **art. 56 alin. 3:** *”Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariaților de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.”*
- **art. 56 alin. 4:** *”Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariații pot fi menținuți în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă .”*

➤ **Ordonanța de Urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ**

- **art. 517 - Încetarea de drept a raportului de serviciu:** *“(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)¹; (2) În mod excepțional,*

¹ Declarat parțial neconstituțional la data de 23/02/2021 prin Decizia nr. 112/2021 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, în redactarea anterioară modificării prin art. I pct. 24 din Legea nr. 156/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, ale art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr.

pe baza unei cereri formulate cu 2 luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului 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; (3) Constatarea cazului de încetare de drept a raportului de serviciu se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea lui prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică.”

- **Legea nr. 263 din 16 decembrie 2010 privind sistemul unitar de pensii publice**
- **art.118 alin. 1:** „În sistemul public de pensii pot cumula pensia cu venituri realizate din activități dependente, așa cum sunt reglementate de Codul fiscal, indiferent de nivelul acestora, următoarele categorii de pensionari: a) pensionarii pentru limită de vârstă”.
- **Decizia Curții Constituționale nr. 378/2018² cu privire la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. 1 lit.c) din Codul Muncii:** „Prin urmare,

188/1999, astfel cum au fost modificate prin art. 1 pct. 24 din Legea nr. 156/2018, și ale art. 517 alin. (1) lit. d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și a prevederilor art. 98 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 (M.Of. partea I nr. 353 din 07/04/2021)

² Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că soluția legislativă potrivit căreia femeile se pot pensiona la o vârstă diferită de cea a bărbaților a constituit, în numeroase rânduri și din perspective diferite, obiect al controlului de constituționalitate. Așa cum instanța de contencios constituțional a observat prin Decizia nr. 1.237 din 6 octombrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 785 din 24 noiembrie 2010, „criticile au fost invocate nu doar din perspectiva bărbaților, care s-au considerat discriminați prin obligația de a munci până la o vârstă mai înaintată decât femeile, așa cum relevă Decizia nr. 888 din 30 noiembrie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 54 din 24 ianuarie 2007, dar și din perspectiva femeilor, nemulțumite de faptul că la împlinirea vârstei prevăzute de lege, mai mică decât cea a bărbaților, femeia poate fi pensionată, ceea ce reprezintă o discriminare, o atingere adusă dreptului la muncă și o vătămare a dreptului la un nivel de trai decent. În acest sens, poate fi amintită Decizia nr. 107 din 1 noiembrie 1995, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 85 din 26 aprilie 1996.”

24. Poziția Curții Constituționale față de aceste critici a cunoscut o evoluție graduală, de la respingerea lor ca neîntemeiate, justificat de faptul că „datorită imperativelor legate de creșterea și educarea copiilor, îndeosebi în primii ani, sarcinilor sporite ce revin femeilor în gospodărie, lipsei unor modalități sociale și economice larg accesibile, în perioada actuală de tranziție, care să le degreveze de aceste obligații, precum și altor aspecte care îngreunează ascensiunea lor profesională (concedii de maternitate, concedii postnatale, concedii pentru îngrijirea copilului bolnav, interdicțiile cu scop de protecție de a lucra în anumite condiții etc.), precum și altor împrejurări, femeile sunt în situații ce le dezavantajează față de bărbați” (Decizia nr. 107 din 1 noiembrie 1995), până la a admite, de principiu, că realitățile sociale au cunoscut modificări, permițând evoluția gradată către o reglementare uniformă, sub aspectul condițiilor de pensionare, pentru femei și bărbați (Decizia nr. 1.237 din 6 octombrie 2010).

25. Cu toate acestea, Curtea precizează că, recunoscând evoluția realităților sociale într-un sens care permite legiuitorului să aibă în vedere, în viitor, o egalizare treptată a tratamentului juridic între bărbați și femei sub aspectul vârstei de pensionare, prin Decizia nr. 1.237 din 6 octombrie 2010, nu s-a pronunțat tranșant asupra oportunității unei asemenea măsuri și a amintit că între condițiile sociale din România și standardele întrunite în alte țări, care justifică instituirea unei reglementări nediferențiate între bărbați și femei sub aspectul pensionării, sunt încă deosebiri. De altfel, legiuitorul a renunțat la soluția egalizării vârstei de pensionare între femei și bărbați, existentă în Legea privind sistemul unitar de pensii publice (devenită ulterior Legea nr. 263/2010), în forma anterioară promulgării de Președintele României și analizată de Curtea Constituțională prin Decizia nr. 1.237 din 6 octombrie 2010, și a prevăzut vârste diferite de pensionare pentru femei în raport cu bărbații.

26. Prin urmare, Curtea reține, în acord cu cele statuate prin Decizia nr. 1.237 din 6 octombrie 2010, că o eventuală soluție de uniformizare a vârstei de pensionare între femei și bărbați nu se poate realiza decât în măsura în care este justificată de realitățile sociale și în mod gradual, odată ce contextul legal și cel social susțin, în mod real, o astfel de soluție. Doar în acest fel, înlăturarea unei măsuri legislative destinate să compenseze dezavantajele sociale cărora sunt supuse femeile este în acord cu prevederile constituționale privind egalitatea în drepturi a cetățenilor care, așa cum a statuat Curtea Constituțională în numeroase rânduri în jurisprudența sa, exemplul fiind Decizia nr. 545 din 28 aprilie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 6 iulie 2011, presupune instituirea unui tratament juridic egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, dar, în același timp, nu exclude, ci, dimpotrivă, presupune soluții diferite pentru situații diferite.

27. Or, Curtea observă că, în contextul actual, legiuitorul a apreciat că impunerea unui tratament juridic uniform nu este adaptată încă realităților sociale din România, astfel că egalizarea vârstei de pensionare între femei și bărbați ar echivala cu o aplicare rigidă a principiului egalității în drepturi a cetățenilor între categorii de persoane, respectiv între bărbați și femei, care nu se află în situații identice și, prin urmare, cu o încălcare a spiritului acestui principiu constituțional. În consecință, Curtea respinge critica de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010 în raport cu prevederile constituționale ale art. 16 alin. (1).

28. În jurisprudența sa, Curtea Constituțională a respins și criticile de neconstituționalitate ale art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010 care se refereau la încălcarea dreptului la muncă, reținând că femeile își pot exercita dreptul la muncă și după ce au fost pensionate și pot cumula pensia cu salariul. (Decizia nr. 107 din 1 noiembrie 1995). Curtea apreciază că nu au intervenit elemente noi, de natură să justifice reconsiderarea considerentelor jurisprudențiale mai sus amintite, de vreme ce art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010 se rezumă la a prevedea doar condițiile pe care o persoană trebuie să le îndeplinească pentru a dobândi dreptul la pensie în sistemul public de pensii și nu instituie o interdicție în vederea exercitării dreptului la muncă, după ce sunt întrunite aceste condiții.

29. În prezenta cauză, însă, autoarea excepției de neconstituționalitate pune în discuție și dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003. Astfel, aceasta nu contestă faptul că, după ce se pensionează, își poate exercita dreptul la muncă, prin încheierea unui nou contract individual de muncă, însă arată că, potrivit acestor dispoziții de lege, contractul individual de muncă în curs la data împlinirii vârstei legale de pensionare va înceta de drept, mai devreme pentru femei decât pentru bărbați. Prin urmare, exercițiul dreptului la muncă al femeii aflate la vârsta pensionării este condiționat de încheierea unui nou contract individual de muncă, dacă angajatorul va consimți în acest sens. Or, privită din perspectiva unei femei care dorește să-și exercite dreptul la muncă în aceleași condiții ca bărbații, această reglementare nu mai apare ca o măsură favorabilă, menită să vină în sprijinul său, ci îmbracă valențele unei discriminări negative, având ca temei criteriul sexului.

30. Analizând această critică, Curtea apreciază că este necesară sublinierea distincției dintre problematica vizând condițiile de pensionare de cea referitoare la încetarea de drept a contractului individual de muncă. Departajarea acestor problematici nu rezultă doar din sediul diferit al reglementărilor naționale - Legea nr. 263/2010, în ceea ce privește stabilirea condițiilor de pensionare, și Legea nr. 53/2003, referitor la situațiile în care încetează contractul individual de muncă -, dar și din reglementarea diferită a acestor instituții la nivel european. Este relevantă, în acest sens, distincția pe care Curtea de Justiție a Uniunii Europene o face între condițiile de pensionare (care permit stabilirea unor vârste diferite între bărbați și femei) și condițiile de încetare a contractului de muncă, care trebuie să fie uniforme pentru bărbați și femei. Astfel, atât prin Hotărârea din 26 februarie 1986, pronunțată în Cauza M. H. Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), paragrafele 32 și 36, cât și prin Hotărârea din 18 noiembrie 2010, pronunțată în Cauza Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist, paragraful 24, instanța europeană a subliniat că „problema condițiilor de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, pe de o parte, și cea a condițiilor de încetare a raportului de muncă, pe de altă parte, sunt distincte“. În acest sens a făcut o departajare clară între dispozițiile Directivei 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 39 din 14 februarie 1976, dispoziții care prevedeau aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a celor care reglementează concedierea și care presupuneau ca bărbaților și femeilor să li se garanteze aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex [art. 5 alin. (1), respectiv art. 3 alin. (1) lit. c)] și dispozițiile Directivei Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 6 din 10 ianuarie 1979, prevederi legale potrivit cărora puteau fi excluse din câmpul de aplicare al acestei din urmă directive reglementările naționale referitoare la stabilirea vârstei de pensionare în vederea acordării pensiei pentru limită de vârstă, astfel că statele membre puteau stabili vârste de pensionare diferite pentru femei în raport cu bărbații [art. 7 alin. (1) lit. a)]. În acest sens, instanța europeană, în Cauza M. H. Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), paragraful 37, sublinia că „în timp ce excepția prevăzută la art. 7 din Directiva 79/7 are în vedere consecințele care decurg din limita de vârstă pentru prestațiile de securitate socială, prezenta cauză vizează problema concedierii în sensul articolului 5 din Directiva 76/207.“ Aceleași considerente au fost reținute și prin Ordonanța din 7 februarie 2018, pronunțată de Curtea de la Luxembourg în cauzele conexe Manuela Maturi, Laura Di Segni, Isabella Lo Balbo, Maria Badini, Loredana Barbanera împotriva Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, și Fondazione Teatro dell'Opera di Roma împotriva Manuela Maturi, Laura Di Segni, Isabella Lo Balbo, Maria Badini, Loredana Barbanera, Luca Troiano, Mauro Murri (C-142/17), și Catia Passeri împotriva Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (C-143/17), paragrafele 25 și 26, raportat la prevederile actuale ale art. 14 alin. (1) lit. c) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului european și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 204 din 26 iulie 2006, dispoziții care

interzic orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește „condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat”, înlocuind, astfel, dispozițiile abrogate ale Directivei 76/207, mai sus amintite.

31. Prin urmare, Curtea Constituțională consideră că jurisprudența sa anterioară referitoare la reglementarea care stabilește vârste diferite de pensionare pentru femei în raport cu bărbații nu este aplicabilă și cu privire la prevederile de lege care stabilesc condițiile încetării de drept a contractului individual de muncă, aceasta impunând o analiză separată.

32. Examinând, în consecință, criticile de neconstituționalitate raportate la dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, Curtea reține că acestea instituie o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă la data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare. Această prevedere legală se aplică, deopotrivă, femeilor și bărbaților, însă de la vârste diferite, de vreme ce vârsta de pensionare prevăzută de lege pentru femei este diferită de cea a bărbaților, potrivit art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010.

33. Curtea observă că, în vreme ce dispozițiile art. 53 din Legea nr. 263/2010 stabilesc condițiile necesare pentru a dobândi pensia pentru limită de vârstă, art. 56 din Legea nr. 53/2003 nu instituie o opțiune pentru salariat cu privire la continuarea raportului de muncă aflat în desfășurare la împlinirea vârstei de pensionare. De altfel, încetarea contractului individual de muncă nu este lăsată nici la dispoziția angajatorului, ci acționează ope legis. Astfel, singura posibilitate a unei persoane care îndeplinește condițiile de vârstă standard și de stagiu minim de cotizare pentru pensionare de a continua raporturile de muncă în temeiul unui contract individual de muncă o reprezintă încheierea unui nou contract, la aceleași angajator, dacă acesta va fi dispus, ori la un alt angajator.

34. Or, din această perspectivă, diferența de tratament juridic între bărbați și femei sub aspectul vârstei la care încetează de drept contractul individual de muncă își pierde, în mod evident, caracterul de măsură menită să vină în sprijinul femeilor, în considerarea unor condiții sociale, familiale și economice mai puțin favorabile, ci, dimpotrivă, creează o situație dezavantajoasă pentru acele femei care doresc să-și exercite acest drept în condiții egale cu bărbații. Astfel, ca efect al dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003, reglementarea cu efect social reparator pentru femei, conținută de art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010, se transformă într-o reglementare discriminatorie, care afectează exercițiul dreptului la muncă al femeilor în raport cu cel al bărbaților.

35. Așa cum Curtea Constituțională a reținut în jurisprudența sa recentă, „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-i asigure stabilitatea, neputând fi de conceput 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 limitelor constituționale.” (a se vedea în acest sens paragraful 30 din Decizia nr. 279 din 23 aprilie 2015). Or, Curtea apreciază că posibilitatea pe care o are femeia de a-și exercita dreptul la muncă și după pensionare, prin încheierea unui nou contract individual de muncă, nu reprezintă o garanție suficientă a acestui drept fundamental. Mai mult, Curtea constată că, într-o atare situație, operează o restrângere a exercițiului 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 muncă și nu pot fi invocate, în consecință, ca temei al unei reglementări diferite în această din urmă situație.

36. Prin urmare, Curtea apreciază că încetarea raportului de muncă 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 contractului individual de muncă 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. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 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 contractului individual de muncă în curs, fie pentru continuarea acestui contract, până la împlinirea vârstei legale de pensionare prevăzute pentru bărbați, la acea dată. În prima ipoteză, când optează pentru deschiderea dreptului la pensie, contractul individual de muncă în curs încetează de drept, iar dreptul la muncă va putea fi exercitat numai după încheierea unui nou contract, dacă angajatorul consimte în acest sens. Din contră, în măsura în care salariața optează pentru continuarea raportului de muncă, până la împlinirea vârstei de pensionare prevăzute de lege pentru bărbați, exercițiul dreptului la muncă nu este condiționat de încheierea unui nou contract și de voința angajatorului, dar dreptul la pensie nu va putea fi solicitat simultan. Curtea observă că, potrivit dispozițiilor art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei, dar că, atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute în anexa nr. 5 la această lege. De asemenea,

Curtea apreciază că, încetarea raportului de muncă 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 contractului individual de muncă, ce decurge ope legis, dobândește valențe neconstituționale, în măsura în care ignoră voința femeii de fi supusa unui tratament egal cu cel aplicabil bărbaților.”

- **Decizia Curții Constituționale nr. 112³ din 23 februarie 2021 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999 privind**

Curtea reține că, potrivit anexei amintite, în urma creșterii eșalonate, vârsta de pensionare a bărbaților a atins, începând cu ianuarie 2015, plafonul de 65 de ani, însă vârsta de pensionare a femeii va crește până la atingerea plafonului de 63 de ani, în luna ianuarie 2030. În condițiile în care legiuitorul va înțelege să modifice vârstele de pensionare, aceste considerente își păstrează valabilitatea, urmând a fi avute în vedere dispozițiile în vigoare la data împlinirii vârstei de pensionare de către salariată.

37. Curtea consideră că această interpretare este în sensul reglementărilor europene, așa cum reiese din jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. Astfel, Curtea reține că, potrivit art. 14 alin. (1) lit. c) din Directiva 2006/54/CE, „se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește: [...] c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat.” Așa cum s-a reținut și mai sus, o reglementare asemănătoare s-a regăsit și în Directiva 76/207/CEE. Prin Hotărârea din 26 februarie 1986, pronunțată în Cauza M. H. Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), paragraful 38, Hotărârea din 18 noiembrie 2010, pronunțată în Cauza Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist, paragraful 28, și Ordonanța din 7 februarie 2018, pronunțată de Curtea de la Luxembourg în cauzele conexe Manuela Maturi, Laura Di Segni, Isabella Lo Balbo, Maria Badini, Loredana Barbanera împotriva Fondazione Teatro dell’Opera di Roma, și Fondazione Teatro dell’Opera di Roma împotriva Manuela Maturi, Laura Di Segni, Isabella Lo Balbo, Maria Badini, Loredana Barbanera, Luca Troiano, Mauro Murri (C-142/17), și Catia Passeri împotriva Fondazione Teatro dell’Opera di Roma (C-143/17) paragraful 28, instanța europeană a statuat că o politică generală de concediere care presupune concedierea unei salariate doar pentru motivul că a atins sau a depășit vârsta de la care aceasta are dreptul la pensie pentru limită de vârstă, care, potrivit legislației naționale este diferită pentru bărbați și pentru femei, constituie discriminare pe criterii de sex, interzisă de prevederile directivelor amintite.

38. Pronunțându-se în acest sens, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a avut în vedere reglementări naționale comparabile cu cele analizate de Curtea Constituțională în prezenta cauză. Astfel, spre exemplu, în hotărârea pronunțată în Cauza Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist, instanța europeană a avut în vedere compatibilitatea reglementărilor naționale din Austria referitoare la stabilirea unor vârste diferite de pensionare pentru femei în raport cu bărbații, respectiv la posibilitatea persoanelor de a fi concediate atunci când au dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă.

39. Chiar dacă în spețele adresate Curții de Justiție a Uniunii Europene încetarea raportului de muncă era rezultatul concedierii și nu opera de drept, aceasta era fundamentată pe reglementările legale naționale și nu reprezenta un simplu act discreționar al angajatorului, astfel că, în opinia Curții Constituționale, considerentele reținute de instanța europeană sunt aplicabile, mutatis mutandis, și în ceea ce privește dispozițiile supuse controlului de constituționalitate în prezenta cauză.

³ **25.** Astfel, Curtea reține că **prevederile de lege criticate instituie o cauză de încetare de drept a raportului de serviciu al funcționarului public la data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.** Această prevedere legală se aplică, deopotrivă, femeilor și bărbaților, însă de la vârste diferite, de vreme ce vârsta de pensionare prevăzută de lege pentru femei este diferită de cea prevăzută pentru bărbați, potrivit art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, care constituie norma cu caracter general aplicabilă în privința pensionării funcționarilor publici. Astfel, art. 117 din Legea nr. 188/1999, în redactarea anterioară abrogării sale prin art. 597 alin. (2) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, dispune că **"Dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice."**

26. Din analiza 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, rezultă că încetarea raportului de serviciu al funcționarului acționează ope legis. Din această perspectivă, diferența de tratament juridic între bărbați și femei sub aspectul vârstei la care încetează de drept raportul de serviciu își pierde, în mod evident, caracterul de măsură menită să vină în sprijinul femeilor, în considerarea unor condiții sociale, familiale și economice mai puțin favorabile, și, dimpotrivă, creează o situație dezavantajoasă pentru acele femei care doresc să își exercite acest drept în condiții egale cu bărbații.

Astfel, ca efect al dispozițiilor 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, reglementarea cu efect social reparator pentru femei, conținută de art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010, se transformă într-o reglementare discriminatorie, care afectează exercițiul dreptului la muncă al femeilor funcționar public în raport cu cel al bărbaților care exercită aceeași funcție.

27. 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 exercițiului 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 teme al unei reglementări diferite în această din urmă situație.

28. 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 serviciu ce decurge ope legis dobândește valențe neconstituționale, în măsura în care i consecință asupra încetării raportului de serviciu 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.

29. 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 femeie 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. Curtea observă că, potrivit dispozițiilor art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei, dar că atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute în anexa nr. 5 la această lege. În condițiile în care legiuitorul va înțelege să modifice vârstele de pensionare, aceste considerente își păstrează valabilitatea, urmând a fi avute în vedere dispozițiile în vigoare la data împlinirii vârstei de pensionare de către funcționarul public femeie.

30. Această interpretare este în sensul reglementărilor europene și al jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene. Astfel, potrivit art. 14 alin. 1 lit. c) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, "se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește: [. . .] c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat". De asemenea, prin Hotărârea din 26 februarie 1986, pronunțată în Cauza M. H. Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), paragraful 38, Hotărârea din 18 noiembrie 2010, pronunțată în Cauza Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist, paragraful 28, și Ordonanța din 7 februarie 2018, pronunțată în cauzele conexe Manuela Maturi, Laura Di Segni, Isabella Lo Balbo, Maria Badini, Loredana Barbanera împotriva Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, și Fondazione Teatro dell'Opera di Roma împotriva Manuela Maturi, Laura Di Segni, Isabella Lo Balbo, Maria Badini, Loredana Barbanera, Luca Troiano, Mauro Murri (C-142/17), și Catia Passeri împotriva Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (C-143/17), paragraful 28, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că o politică generală de concediere care presupune concedierea unei salariate doar pentru motivul că a atins sau a depășit vârsta de la care aceasta are dreptul la pensie pentru limită de vârstă, care, potrivit legislației naționale, este diferită

Statutul funcționarilor publici, în redactarea anterioară modificării prin art. 1 pct. 24 din Legea nr. 156/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, ale art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999, astfel cum au fost modificate prin art. 1 pct. 24 din Legea nr. 156/2018, și ale art. 517 alin. (1) lit. d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și a prevederilor art. 98 alin. (3) din Legea nr. 188/1999: *“constată că acestea sunt constituționale în măsura în care sintagma „condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea exercitării raportului de serviciu, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.”*

- **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați**
- **art. 15 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene:** *Libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă - „(1) Orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber. (2) Orice cetățean al Uniunii are libertatea de a-și căuta un loc de muncă, de a lucra, de a se stabili sau de a presta servicii în orice stat membru.”*
- **art. 14 alin. 1 lit c) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă):** *„Se interzice orice oricare discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește*

pentru bărbați și pentru femei, constituie discriminare pe criterii de sex, interzisă de prevederile directivelor amintite.

31. Deși, în temeiul Deciziei nr. 766 din 15 iunie 2011, a fost analizat art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999, în redactarea anterioară modificării prin art. 1 pct. 24 din Legea nr. 156/2018, decizia anterioară nu se opune, ci chiar impune ca, în temeiul art. 142 alin. (1) din Constituție, instanța constituțională să se pronunțe și să elimine din fondul activ al legislației noile dispoziții legale rezultate în urma modificării textului constat ca fiind neconstituțional în măsura în care acestea mențin soluția legislativă neconstituțională (a se vedea mutatis mutandis Decizia nr. 1.615 din 20 decembrie 2011 și Decizia nr. 454 din 24 iunie 2020, precitate).

32. În aceste condiții și în lumina considerentelor enunțate, Curtea constată că soluția legislativă cuprinsă în art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999, în redactarea anterioară modificării prin art. 1 pct. 24 din Legea nr. 156/2018, în art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999, astfel cum a fost modificat prin art. 1 pct. 24 din Legea nr. 156/2018, precum și în art. 517 alin. (1) lit. d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, referitoare la sintagma "condiții de vârstă standard" în ceea ce privește încetarea de drept a raportului de serviciu al funcționarului public femeie, respectă exigențele constituționale prevăzute de art. 1 alin. (3) și art. 16 din Legea fundamentală, precum și pe cele ale art. 14 alin. 1 lit. c) și art. 9 din Directiva 2006/54/CE, invocate prin prisma art. 148 alin. (2) din Constituție, în măsura în care nu exclud posibilitatea funcționarului public femeie de a solicita continuarea exercitării raportului de serviciu, în condiții identice cu funcționarul public bărbat, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

33. În continuare, referitor la critica de neconstituționalitate a prevederilor art. 98 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, introduse prin art. 1 pct. 25 din Legea nr. 156/2018, Curtea reține că aceste dispoziții de lege stabilesc un beneficiu pentru persoanele care au calitatea de funcționari publici, instituind posibilitatea ca pe baza unei cereri formulate cu 2 luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice, funcționarul public să fie menținut în funcția publică deținută maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu.

34. Or, astfel cum rezultă din analiza considerentelor încheierii de sesizare a Curții Constituționale și a notelor scrise ale autoarei excepției, în cauza în care a fost invocată excepția de neconstituționalitate nu este vorba de prelungirea raportului de serviciu peste vârsta standard de pensionare, ipoteză prevăzută de art. 98 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, ci de o ipoteză juridică distinctă, referitoare la continuarea exercitării raportului de serviciu a funcționarului public femeie până la împlinirea vârstei legale standard de pensionare prevăzute pentru bărbați.

35. În aceste condiții, Curtea constată că prevederile de lege criticate referitoare la posibilitatea funcționarului public de a fi menținut în funcția publică deținută maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, în condițiile prevăzute de art. 98 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, nu au aplicabilitate în cauza în care a fost invocată excepția(...). În consecință, întrucât prevederile art. 98 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 nu au legătură cu soluționarea cauzei a quo, Curtea constată că excepția de neconstituționalitate este inadmisibilă, urmând a fi respinsă ca atare.

condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat”.

- **art. 5 alin. (1) din Directiva 76/207/CEE⁴ a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă:** „Aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex.”
- **Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale**
- **IV. Principiile de analiză**

81. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 republicată, pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- ✓ existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- ✓ existența unui tratament diferentiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- ✓ existența unui criteriu de discriminare (criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării);
- ✓ existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferentiat (legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor de tratament diferentiat și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate);
- ✓ tratamentul diferentiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege.

82. Principiul egalității de sex/gen este unul dintre principiile de bază ale oricărei democrații. Convenția europeană a drepturilor omului interzice discriminarea pe criteriul de sex în art. 14, iar Tratatul inițial de instituire a Comunității Economice Europene (1957) cuprindea o dispoziție prin care se interzicea discriminarea pe criterii de sex în contextul ocupării forței de muncă în scopul de a asigura condiții de concurență echitabile între statele

⁴ În Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 26 februarie 1986, cauza M. H. Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority nr. 152/84, al cărei obiect l-a constituit o decizie cu titlu preliminar asupra interpretării Directivei Consiliului 76/7/CE (reclamanta fiind concediată pentru singurul motiv că a depășit vârsta de pensionare prevăzută de legislația națională pentru femei) Curtea de Justiție a reținut că mai întâi trebuie observat că problema de interpretare cu care este sesizată 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 fixare a unei limite de vârstă în ceea ce privește încetarea relației de muncă în cadrul unei politici generale de concediere, adică prevederile art. 5 par. 1 din Directiva 76/7/CE; excepția prevăzută la art. 1 par. 2 la câmpul de aplicare a Directivei 76/7/CE pentru domeniul securității sociale trebuie interpretată în mod strict, excepția de la interdicția discriminărilor pe motiv de sex, prevăzută de art. 7 par. 1 lit. a) din Directiva 79/7/CE fiind aplicabilă doar fixării vârstei de pensionare pentru acordarea pensilor de bătrânețe și de retragere și consecințelor care pot decurge de aici pentru alte servicii de securitate socială. Art. 5 par. 1 din Directiva 76/7/CE trebuie interpretat în sensul că o politică generală de concediere, implicând concedierea unei femei pentru simplu motiv că ea a atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și pentru femei în virtutea legislației naționale, constituie o discriminare pe motiv de sex interzisă de această directivă.

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 etnia, dizabilitatea, orientarea sexuală, credința.

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

84. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 că, 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.”*

85. 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*). 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.

86. În baza art. 3 alin. (1) din Directiva Consiliului 76/207/CEE – astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE se 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.

87. Directivele UE nu împiedică statele membre să adopte măsuri afirmative pentru a compensa dezavantajele 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 dintre 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, iar 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.

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

89. Raportat la România, prevederile art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice stabilesc limita de vârstă standard de pensionare pentru femei la vârsta de 63 de ani (în luna ianuarie 2030) și pentru bărbați la vârsta de 65 de ani, vârstă de la care intervine încetarea de drept a contractului individual de muncă {art. 56 alin. (1) lit. c) din C.M}, dacă a fost îndeplinită condiția stagiului minim de cotizare pentru pensionare. Având în vedere că, sub aspectul dreptului la muncă în condiții de egalitate, femeile de 63 de ani sunt într-o situație comparabilă cu bărbații de 65 de ani, dispozițiile Codului Muncii (art. 56) oferă posibilitatea salariatei care îndeplinește condițiile pentru a se pensiona la limita de vârstă să continue contractul individual de muncă, fără a fi necesară încheierea unui nou contract individual de muncă, până la împlinirea vârstei standard de 65 de ani (*a se vedea Decizia Curții Constituționale nr. 378/2018 cu privire la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. 1 lit.c) din Codul Muncii*).

90. În practica jurisdicțională a Curții Constituționale s-a statuat în mod constant că principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice nu presupune uniformitate ci, dimpotrivă, soluții diferite pentru situații diferite. Principiul egalității impune, de aceea, un tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, în caz contrar el presupunând un drept la diferențiere (Decizia nr. 6/1996, publicată în M. Of. nr. 23/1996).

V. Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept

91. În fapt, Colegiul director reține că petenta reclamă încălcarea dreptului său la muncă prin neprelungirea raporturilor de muncă până la vârsta de pensionare a bărbaților, după ieșirea la pensie pentru limită de vârstă.

92. Legat de obiectul sesizării, din probele existente la dosar Colegiul director reține următoarele aspecte relevante:

- petenta a fost încadrată pe funcție publică, ocupând postul de expert, clasa I, grad profesional superior, gradația 5, la Serviciul verificarea și decontarea cheltuielilor publice din cadrul Administrației Județene a Finanțelor publice Gorj – D.G.R.F.P. Craiova, până în data de 09.01.2021;
- petenta, născută la data de 10.10.1958, a îndeplinit cumulativ condițiile de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare în data de 09.01.2020
- în data de 28.10.2019 petenta a depus prima **cerere** de prelungire a raporturilor de muncă (**nr. 7051/28.10.2019**)
- ca urmare a cererii petentei, angajatorul a emis **Decizia nr. 3893/17.12.2019** prin care a dispus prelungirea raportului de serviciu în perioada 10.01.2020-09.01.2021;
- petenta a fost pensionată prin **Decizia nr. 209929/10.09.2020**, pentru limita de vârstă, în urma solicitării proprii;
- în data de 28.10.2020 petenta a depus a doua **cerere** de prelungire a raporturilor de muncă (**6380/28.10.2020**); cererea petentei privind menținerea după data de 09.01.2021 în funcția publică deținută, pentru perioada 10.01.2021-10.01.2022, nu s-a aprobat;
- angajatorul a emis **Decizia nr. 8/07.01.2021** prin care a dispus încetarea raportului de serviciu al petentei.

93. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă 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, conform art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională.

94. Nu se va mai dezbate excepția de necompetența materială a CNCD invocată din oficiu în ceea ce privește înlăturarea consecințelor și restabilirea situației anterioare faptei de discriminare ca urmare a clarificărilor petentei în sensul renunțării la respectivul capăt de cerere.

95. În soluționarea speței, Colegiul director urmează a analiza cauza prin prisma excepției de necompetență materială a CNCD invocată din oficiu, conform art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor.

96. Având în vedere faptul că CNCD urmează să analizeze cazul nu din perspectiva legalității unor decizii, ci din perspectiva unor eventuale efecte discriminatorii ale acestora, **Colegiul director respinge excepția și se pronunță pe fond.**

97. Referitor la obiectul prezentei spețe, astfel cum a constatat și Curtea Constituțională în **Decizia nr. 378/2018**, este necesară sublinierea distincției dintre problematica vizând condițiile de pensionare de cea referitoare la încetarea de drept a contractului individual de muncă, departajarea acestor problematici rezultând atât din sediul diferit al reglementărilor naționale - Legea nr. 263/2010, în ceea ce privește stabilirea condițiilor de pensionare, și Legea nr. 53/2003, referitor la situațiile în care încetează contractul individual de muncă -, cât și din reglementarea diferită a acestor instituții la nivel european, fiind relevantă, în acest sens, distincția pe care Curtea de Justiție a Uniunii Europene o face între condițiile de pensionare (care permit stabilirea unor vârste diferite între bărbați și femei) și condițiile de încetare a contractului de muncă, care trebuie să fie uniforme pentru bărbați și femei.

98. Examinând conținutul petiției, Colegiul director apreciază că petenta invocă vătămarea drepturilor sale în legătură cu încetarea raporturilor de serviciu și nu în legătură cu pensionarea.

99. Colegiul director observă faptul că partea reclamată a fundamentat respingerea cererii petentei privind prelungirea raportului de serviciu pe argumentele reținute în cadrul Deciziei nr. 387/2018 a Curții Constituționale, considerând că, conform legislației în vigoare, nu este obligată să prelungească contractul de muncă al unei persoane pensionate, în situația în care apreciază că este nu este nevoie în continuare de activitatea persoanei în cauză.

100. În scopul fundamentării deciziei luate, Colegiul director se raportează la cele două decizii ale Curții Constituționale relevante pentru prezenta speță, reținând următoarele aspecte:

- **Decizia Curții Constituționale nr. 378/2018** se referă la prelungirea contractului de muncă și analizează dreptul femeii de a-și continua activitatea după atingerea limitei vârstei standard de pensionare (63 de ani în anul 2030), arătând că angajatorul nu are dreptul de a pensiona angajatul femeie la vârsta de 63 de ani în situația în care

angajata dorește să își continue activitatea până la vârsta de 65 de ani - vârstă până la care are dreptul bărbatul să lucreze. În această **ipoteză** se continuă raportul de muncă deja existent pentru salariații care, în termen legal, și-a exprimat în scris opțiunea și disponibilitatea expresă privind continuarea raporturilor de muncă până la vârsta standard prevăzută pentru bărbați, angajatorul având obligația de a da curs acestei solicitări și de a amâna emiterea deciziei de încetare a contractului de muncă până la echivalentul vârstei de pensionare prevăzute pentru bărbați, adică până la împlinirea de către aceasta a vârstei de 65 de ani. În măsura în care funcționarul public de gen feminin 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. Curtea Constituțională precizează că angajatul femeie poate să își continue activitatea până la vârsta de 65 de ani, în aceleași condiții în care își continuă activitatea angajatul bărbat, deci fără a cumula pensia cu salariul.

- **Decizia Curții Constituționale nr. 112/2021** se referă la încetarea de drept a raportului de muncă al funcționarului public, în urma pensionării la limită de vârstă, arătând faptul că orice angajat, indiferent că este femeie sau bărbat, care se pensionează, are dreptul să își deschidă un alt raport de muncă cu oricare angajator (fostul angajator sau alt angajator), situație în care poate cumula pensia cu salariul. În această **ipoteză** se încheie raportul de muncă al funcționarului public ca urmare a atingerii vârstei limită de pensionare (*pentru femei la vârsta de 61 de ani și 9 luni în prezent, crescând gradual până la vârsta de 63 de ani în anul 2030 și pentru bărbați la vârsta de 65 de ani*) și se deschide un nou raport de muncă, ca urmare a participării la un concurs de angajare (în sistemul de stat).

101. Examinând legislația în vigoare, Colegiul director apreciază că în speța de față petenta se află în situația analizată de către Curtea Constituțională și soluționată prin Decizia nr. 112/2021 (pct. 28 și pct. 29) întrucât salariații a optat pentru deschiderea dreptului la pensie după împlinirea vârstei standard de pensionare; astfel, deși petenta s-a aflat inițial (la împlinirea vârstei standard de pensionare) în situația analizată de către Curtea Constituțională și soluționată prin Decizia nr. 378/2018, bucurându-se de măsura afirmativă pentru femei privind prelungirea raporturilor de muncă până la vârsta standard de pensionare a bărbaților, prin deschiderea dreptului la pensie petenta a trecut în altă categorie de salariați, acea categorie, față de care - indiferent de genul acestora - angajatorul poate proceda la încetarea de drept raporturilor de serviciu (sau a contractului individual de muncă) ca urmare a îndeplinirii cumulative a condițiilor de pensionare {“25. Astfel, Curtea reține că prevederile de lege criticate instituie o cauză de încetare de drept a raportului de serviciu al funcționarului public la data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.(...) 28.(...)Astfel, dispozițiile art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999, în redactarea anterioară modificării prin art. 1 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. 29. În prima ipoteză, când optează pentru deschiderea dreptului la pensie, raportul de serviciu în curs încetează de drept”}

102. În această a doua ipostază, este evident că petenta a renunțat la măsura afirmativă acordată de lege în sprijinul femeilor în considerarea unor condiții sociale, familiale și economice mai puțin favorabile față de cele ale bărbaților și s-a plasat sub incidența prevederilor art. 98 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, introduse prin art. I pct. 25 din Legea nr. 156/2018 (în prezent fiind vorba de art. 517 alin. 2 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ), prevederi față de care, prin Decizia nr. 112/2021, CCR reține că "aceste dispoziții de lege stabilesc un beneficiu pentru persoanele care au calitatea de funcționari publici, instituind posibilitatea ca pe baza unei cereri formulate cu 2 luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice, funcționarul public să fie menținut în funcția publică deținută maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu (pct. 33)." Ca urmare, petenta, în condiții de egalitate cu bărbații, avea posibilitatea legală să deschidă un nou raport de muncă cu angajatorul în urma participării la un concurs de angajare (în sistemul public); **în această situație, nefiind instituită o interdicție expresă, salariatul, femeie sau bărbat, are dreptul să cumuleze pensia cu salariul.**

103. Cu privire la acest aspect, Colegiul director observă o dispoziție similară în Codul Muncii, care prin art. 56 alin 4 prevede și situația în care salariatul, femeie sau bărbat, cu acordul angajatorului, este menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, continuându-și astfel activitatea în baza contractului de muncă inițial; prelungirea contractului individual de muncă în această situație este condiționată de acordul angajatorului, astfel că, dacă angajatorul respinge cererea formulată de salariat, contractul individual de muncă încetează de drept în baza art. 56 alin. (1) lit. c).

104. Colegiul director apreciază că rațiunea impunerii unei limite vârstei de pensionare, în concordanță cu prevederile Directivei 76/7/CE, constă în echilibrarea accesului diferitelor generații la piața muncii; astfel, conform acestui raționament, prin prelungirea automată a unui raport de muncă a angajatului care a împlinit vârsta standard de pensionare, nu se asigură acordarea unor oportunități egale la angajare tinerilor sau a celor care s-au aflat în câmpul muncii și sunt în căutarea unui loc de muncă.

105. De asemenea, Colegiul director apreciază că prin opțiunea de a alege între plata pensiei sau a salariului se asigură repartizarea echitabilă a resurselor bugetare. În acest sens s-a pronunțat și Curtea Europeană a Drepturilor Omului prin Decizia din 20 martie 2012⁵, pronunțată în cauza Ionel Panfile împotriva României (paragrafele 17-25),

⁵ "Aplicarea principiilor în prezenta cauză

17. Curtea observă că plângerea reclamantului se referă, în special, la imposibilitatea, în cazul acestuia, de a cumula o pensie militară cu un salariu plătit din bugetul de stat, în urma intrării în vigoare a [Legii nr. 329/2009](#), care a introdus dispoziții noi privind condițiile în care se permite cumulul. Astfel, reclamantul consideră că asemenea limitări au adus atingere dreptului său la muncă și la plată corespunzătoare, în pofida faptului că, la data cererii sale de pensionare anticipată, preconizase să continue activitatea salariată, conform legislației în vigoare la acea dată.

18. În acest context, Curtea reamintește că în Convenție nu se garantează dreptul la muncă [a se vedea *Sobczyk împotriva Poloniei*, nr. 25.693/94 și 27.387/95 (decizie), 10 februarie 2000; *Dragan Cakalic împotriva Croației* (decizie), 15 septembrie 2003, *Torri și alții împotriva Italiei și Bucciarelli împotriva Italiei* (decizie), nr. 11.838/07 și 12.302/07, 24 ianuarie 2012]. Nici nu se garantează, cum s-a precizat anterior deja, dreptul la o pensie sau un salariu de un anumit nivel.

19. Mai mult, Curtea consideră că limitările introduse de legislația contestată nu trebuie considerate ca o "privare de bunuri", așa cum pretinde reclamantul, ci mai degrabă ca o ingerință în dreptul său la respectarea bunurilor sale, în sensul primei teze din art. 1 § 1 din Protocolul nr. 1 la Convenție.

20. Din această perspectivă, Curtea observă că ingerința criticată era prevăzută de lege, mai precis de noile prevederi introduse de [Legea nr. 329/2009](#), care se referă la măsurile pe care statul trebuie să le ia în contextul crizei economice și financiare.

21. În cadrul evaluării interesului public al măsurilor contestate, Curtea ține seama de raționamentul Curții Constituționale, care a confirmat că legiuitorul român a impus norme noi în privința salariilor din sectorul public în vederea raționalizării cheltuielilor publice, așa cum impunea contextul excepțional al crizei financiare și economice globale (a se vedea supra, paragraful 11). Ținând seama totodată de faptul că această problemă este de competența autorităților naționale, care au legitimitate democratică directă și sunt mai bine situate decât o instanță internațională pentru a evalua necesitățile și condițiile locale, Curtea nu constată niciun motiv să se abată de la constatarea Curții Constituționale, conform căreia măsurile contestate urmăreau un scop legitim de interes public (*a se vedea, mutatis mutandis, Valkov și alții împotriva Bulgariei, nr. 2.033/04, 19.125/04, 19.475/04, 19.490/04, 19.495/04, 19.497/04, 24.729/04, 171/05 și 2.041/05, § 92, 25 octombrie 2011*).

22. În consecință, mai rămâne de stabilit dacă s-a realizat un "echilibru just" între cerințele interesului general al populației și cerințele de protecție a drepturilor fundamentale ale individului, știut fiind că nu se realizează echilibrul necesar dacă persoana în cauză are de suportat o sarcină individuală și excesivă (*a se vedea, printre multe altele, Lakicevic și alții împotriva Serbiei și Muntenegrului, nr. 27.458/06, 37.205/06, 37.207/06 și 33.604/07, § 62, 13 decembrie 2011*).

23. În acest context, trebuie acordată o atenție deosebită faptului că reclamantul a fost obligat să opteze între a-și primi în continuare pensia militară lunară și a înceta activitatea sau a accepta suspendarea plății pensiei pe durata continuării activității la stat. Curtea observă că, spre deosebire de Cauza Kjartan Asmundsson (citată mai sus, § 39), reclamantul nu a fost privat în totalitate de veniturile sale, nici nu a fost deposedat de toate mijloacele de trai, având în vedere că urma totuși să primească pensia lunară integrală, al cărei nivel depășea salariul mediu brut pe economie (a se vedea supra, paragraful 6). Din același punct de vedere, nu se poate considera că reclamantul a pierdut o parte considerabilă din venitul său, din moment ce pensia sa, pe care o primea în continuare, era considerabil mai mare decât salariul lunar pe care l-ar fi primit.

24. În acest context, având totodată în vedere ampla marjă de apreciere a statului cu privire la reglementarea domeniului legislației sociale [a se vedea, de asemenea, Frimu împotriva României (decizie), nr. 45.312/11, 7 februarie 2012] și scopul legitim al raționalizării cheltuielilor publice (supra, paragraful 21), Curtea crede că nu se poate considera că reclamantul are de suportat o sarcină individuală și excesivă ori că i s-a adus atingere fondului drepturilor sale la pensie ori la salariu.

25. Rezultă că acest capăt de cerere este în mod vădit nefondat în sensul art. 35 § 3 și trebuie respins în conformitate cu art. 35 § 4.B.

Cu privire la art. 14 din Convenție

26. Reclamantul s-a plâns că textele de lege contestate au instituit o discriminare între diverse categorii de persoane, unora permițându-li-se în continuare cumulul pensiei cu salariul, în timp ce altele nu au avut acest drept. Mai precis, acesta nu a putut primi cumulativ salariu și pensie pe motiv că era angajat în sectorul public, spre deosebire de cei care sunt angajați în sectorul privat, pe de o parte, și pe motiv că avea o pensie mai mare decât salariul mediu brut pe economie, spre deosebire de cei care aveau o pensie inferioară acestui nivel, pe de altă parte. Art. 14 din Convenție este redactat după cum urmează: "*Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.*"

27. Curtea reamintește că discriminare înseamnă a trata diferit, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, persoane aflate în situații relativ similare (a se vedea Willis împotriva Regatului Unit, nr. 36.042/97, § 48, CEDO 2002-IV). Cu toate acestea, nu orice diferență de tratament constituie o încălcare a art. 14. Este necesar să se stabilească faptul că alte persoane aflate într-o situație analoagă sau relativ similară beneficiază de tratament preferențial și că această diferență este discriminatorie (a se vedea Unal Tekeli împotriva Turciei, nr. 29.865/96, § 49, 16 noiembrie 2004). Mai mult, art. 14 nu interzice unui stat membru să trateze unele grupuri diferit pentru a îndrepta "inegalitățile de fapt" dintre acestea, deoarece statul contractant beneficiază de o amplă marjă de apreciere când evaluează dacă și în ce măsură diferențele în situații similare justifică un tratament diferit. De regulă, Convenția lasă statului o amplă marjă de apreciere în domeniul măsurilor economice sau de strategie socială [a se vedea Stec și alții împotriva Regatului Unit (MC), nr. 65.731/01, § § 51-52, CEDO 2006-VI].

28. Revenind la prezenta cauză, Curtea consideră că legea contestată a instituit, într-adevăr, o diferență de tratament între persoanele pensionate angajate în sectorul privat și cele angajate în sectorul public, cum era cazul reclamantului; cu toate acestea, cele două categorii de persoane nu pot fi considerate ca aflându-se într-o situație analoagă sau asemănătoare în sensul art. 14, din moment ce diferența esențială, relevantă pentru contextul în care au fost luate măsurile criticate, este aceea că veniturile lor provin din surse diferite, și anume bugetul privat și, respectiv, bugetul de stat. Mai trebuie observat, în acest sens, faptul că Curtea a aprobat într-un număr de situații diferențele pe care

publicată în M. Of. nr. 315 din 11 mai 2012, fiind statuat că măsura interzicerii cumulului pensiei cu salariul este prevăzută de lege și urmărește un scop legitim, respectând justul echilibru între interesele generale ale comunității și protecția drepturilor fundamentale ale indivizilor, precum și faptul că, în domeniul social, statul dispune de o marjă largă de apreciere.

106. În concluzie, Colegiul director constată că concedierea petentei nu a intervenit pentru motivul că a depășit vârsta de pensionare prevăzută de legislația națională pentru femei și ca urmare a nerespectării de către angajator a măsurii afirmative⁶ privind

unele state contractante le stabilesc în domeniul pensiilor între angajații din sectorul public și cei din sectorul privat (a se vedea Valkov și alții, citată anterior, § 117, și referințele acolo citate).”

⁶ Prin Hotărârea civilă nr. 25/18.02.2019 Curtea de Apel Suceava a reținut următoarele:

“În analiza apărărilor reclamantei, curtea începe prin a constata că acesta nu contestă fapta ce i se impută. De altfel, realitatea existenței discriminării în speță a fost validată în mod clar prin Decizia Curții Constituționale nr. 387/2018, instanța constituțională reținând, în considerentele deciziei (pct. 34), faptul că dispozițiile art. 53 alin. 1 teza 1 din Legea nr. 263/2010 se constituie într-o reglementare discriminatorie, care afectează exercițiul dreptului la muncă al femeilor în raport cu cel al bărbaților. Ceea ce invocă petenta în apărarea sa este lipsa de vinovăție în comiterea faptei și implicit inexistența contravenției (știut fiind că vinovăția elementul subiectiv necesar în acest sens), arătând că nu a făcut decât să respecte legislația română în vigoare. Este real că, la data emiterii, decizia de pensionare în cauză era în acord cu legislația națională, mai precis cu dispozițiile art. 53 din Legea nr. 263 /2010, care stabilea vârste de pensionare diferite pentru femei și bărbați. Însă, curtea observă că, prin cererea de continuare a activității, d-na Gheorghiu a înțeles să invoce în sprijinul solicitării sale și incidența legislației comunitare, respectiv Directiva 2006/54 și Directiva 76/207, astfel cum a fost interpretate de CJUE în cauza nr. 152/1984 (Marshall).

Raportat la acest din urmă aspect, curtea reamintește că, odată cu aderarea României la Uniunea Europeană, țara noastră a acceptat aplicarea pe teritoriul, printre altele, și a Tratatelor constitutive ale Uniunii, precum și a legislației conexe. Un principiu fundamental al dreptului Uniunii îl reprezintă acela al supremației. Conform acestuia, dreptul european are o valoare superioară față de legislațiile naționale ale statelor membre. Principiul supremației este valabil pentru toate actele europene care au caracter obligatoriu. Statele membre nu pot așadar să aplice o norma națională care ar fi contrară dreptului european. CJUE a consacrat principiul supremației în hotărârea Costa împotriva Enel din data de 15 iulie 1964. În această hotărâre, Curtea declară că legislația emisă de instituțiile europene se integrează în sistemele juridice ale statelor membre, care sunt obligate să o respecte. Dreptul european are atunci supremație asupra legislațiilor naționale. Astfel, dacă o regulă națională este contrară unei dispoziții europene, autoritățile statelor membre trebuie să aplice dispoziția europeană. Dreptul național nu este nici anulat și nici abrogat, însă caracterul său obligatoriu este suspendat. De altfel, prioritatea dreptului comunitar a fost recunoscută și de reglementările naționale, cum ar fi, de exemplu, art. 148 alin. 2 din Constituție, sau art. 5 din Codul civil.

În strânsă legătură cu principiul supremației se alia principiul efectului direct, care permite persoanelor fizice să invoce în mod direct o prevedere europeană în fața unei instanțe naționale sau europene. Acest principiu a fost consacrat de Curtea Europeană de Justiție, în hotărârea Van Gend en Loos din data de 5 februarie 1963. În această hotărâre, Curtea afirmă că dreptul european nu generează numai obligații pentru țările UE, ci și drepturi pentru persoanele fizice. Astfel, persoanele fizice pot să se prevaleze de aceste drepturi și să invoce în mod direct normele europene în fața instanțelor naționale și europene. Principiul efectului direct privește atât tratatele constitutive, cât și actele care provin din legislația secundară, acte în categoria cărora intră și directivele. Această din urmă categorie de acte poate avea efect direct doar în situația în care dispozițiile acestora sunt suficient de precise și necondiționate (cauza Faccini Dori). **În ceea ce privește aplicarea ratione temporis a efectului analizat, CJUE a stabilit că directivele pot produce asemenea efecte dacă nu au fost transpuse în legislația națională la sfârșitul perioadei stabilite în acest sens.** Mergând mai departe, instanța comunitară a stabilit că efectul direct poate fi invocat atât în ipoteza absenței totale a transpunerii, cât și în cazul unei transpuneri incorecte sau parțiale (a se vedea cauzele VNO - C- 51/76, Auto Nikolovi C-203/10). **Mai mult decât atât, în cauza Marks & Spencer (C-309/06), Curtea a mers mai departe și a stabilit că și în ipoteza în care un stat membru a implementat în mod corect o directivă în dreptul național, o persoană privată poate continua să invoce direct dispozițiile directivei împotriva statului.**

Revenind la contextul legislativ de interes în cauză, se observă că, la nivel comunitar, în vederea combaterii discriminării, a fost adoptată Directiva 76/207, care garanta, la art. 5 egalitatea de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește condițiile de muncă. Aplicabilitatea acestor norme a fost particularizată prin cele statuate în cauza Marshall (C-152/84), unde CJUE a arătat că textul de lege amintit trebuie interpretat în

prelungirea raporturilor de muncă a femeii până la vârsta standard de pensionare a bărbaților, **ci ca urmare a operării prevederilor privind încetarea de drept a raportului de serviciu.**

107. Analizând petiția din punct de vedere al îndeplinirii cumulative a elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare, cu reținerea argumentelor prezentate la punctele 100-106, Colegiul director constată următoarele:

1. Petenta nu se află în situație comparabilă cu angajații de sex feminin care au optat să se pensioneze la vârstă identică cu bărbații, din moment ce aceasta a solicitat pensionarea la limita de vârstă prevăzută pentru femei; astfel, petenta, dorind să cumuleze pensia cu salariul, în mod evident se află în situație diferită față de angajații de sex masculin care lucrează până la vârsta de 65 de ani - vârsta standard de pensionare a bărbaților, aceștia necumulând salariul cu pensia;
2. Nu poate fi reținut un drept încălcat al petentei întrucât nu există dreptul funcționarului public în sensul prelungirii raporturilor de muncă după deschiderea dreptului la pensie, fiind vorba în fapt vorba de un beneficiu care instituie posibilitatea menținerii în funcția publică deținută maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu acordul angajatorului; mai mult decât atât, legea nu instituie o obligație a angajatorului în sensul menținerii angajatului în funcția publică după pensionarea la limită de vârstă și ca urmare prelungirea raporturilor de muncă doar a unora din funcționarii publici nu reprezintă o încălcare a principiului egalității întrucât,

sensul că o politică generală de concediere care implică concedierea unei femei, având ca singur motiv faptul că aceasta a atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și femei în temeiul legislației naționale, constituie o discriminare pe criterii de sex, interzisă prin această directivă. În paranteză, trebuie arătat că, în cauza Cilfit (C-283/81), s-a postulat principiul conform căruia interpretarea dreptului comunitar dată de CJUE într-o speță este obligatoriu a fi aplicată în spețe viitoare de același fel. Ulterior, dispozițiile amintitei directive au fost îmbogățite și explicitate suplimentar prin Directiva 2006/54/CE, art. 9 alin. 1 lit. f arătând că impunerea de vârste diferite de pensionare intră în categoria dispozițiilor contrare principiului egalității de tratament cele care au la bază criteriul sexului. **Statul român a transpus parțial dispozițiile directivei prin intermediul O.U.G. nr. 83/2012, însă prevederile din Codul muncii referitoare la vârsta standard de pensionare au rămas neschimbate, ceea ce arată neimplementarea corespunzătoare a normei comunitare. Cele anterior expuse duc la o concluzie clară: existau dispoziții suficient de precise și de clare, din directive, care interziceau discriminarea pe baza criteriului sexului între bărbați și femei în ceea ce privește vârsta de pensionare, care nu fuseseră în mod corespunzător implementate, și care trebuiau să prevaleze în detrimentul legii naționale.**

O ultimă întrebare este aceea dacă reclamanta avea obligația de a da eficiență efectului direct al directivelor și să procedeze la aplicarea acestora în detrimentul legii naționale. Și cu privire la acest aspect, jurisprudența CJUE este clară: nu doar în fața instanțelor se poate invoca efectul direct, ci și în fața instituțiilor/autorităților statului. Astfel, în cauza Fratelli (C-103/88) s-a arătat că atunci când sunt îndeplinite condițiile impuse de jurisprudența Curții pentru ca dispozițiile unei directive să poată fi invocate de către persoanele de drept privat în fața instanțelor naționale, toate organele administrației, inclusiv autoritățile descentralizate, precum comunele, sunt obligate să pună în aplicare aceste dispoziții. De asemenea, în cauza Günter Fuß (C-243/09), Curtea a arătat că în toate situațiile în care dispozițiile unei directive apar, din punctul de vedere al conținutului, necondiționate și suficient de precise, particularii sunt îndreptățiți să le invoce împotriva statului, inclusiv în calitatea sa de angajator, în special atunci când acesta s-a abținut de la transpunerea în termen a acestei directive în dreptul național sau atunci când a transpus directiva în mod incorect (paragraf 56). Mai mult, aceeași hotărâre (par. 61) stabilește că în situația în care o dispoziție are un efect direct, este obligatorie pentru toate autoritățile statelor membre, și anume, nu numai pentru instanțele naționale, ci și pentru toate organele administrative, inclusiv autoritățile descentralizate, precum landurile, orașele sau comunele, iar aceste autorități sunt ținute să pună în aplicare dispoziția respectivă. Nu în ultimul rând, chiar în cauza Marshall, de dispozițiile căreia s-a prevalat și persoana concediată, CJUE a precizat (par. 49) că atunci când o persoană este în măsură să se prevaleze de o directivă împotriva statului, aceasta o poate face indiferent de calitatea în care acționează statul, respectiv angajator sau autoritate publică. **În concluzie, curtea apreciază că reclamanta avea obligația de a da prioritate dispozițiilor comunitare menționate, cu atât mai mult cu cât primise o solicitare prealabilă în acest sens din partea angajatei, astfel încât nu se poate reține o pretinsă lipsă de vinovăție în ceea ce privește faptul discriminării.”**

chiar dacă doi sau mai mulți angajați ai aceleiași instituții au aceeași vârstă, acest fapt nu îi pune într-o situație de egalitate în ceea ce privește interesul instituției legat de prestația acestora la locul de muncă.

3. Nu se poate reține că încetarea raporturilor de serviciu ale petentei au vătămat dreptul la muncă al petentei, aceasta putându-se angaja în sistemul de stat, prin concurs, sau în sistemul privat, în urma unui interviu, cumulând astfel pensia cu salariul.

Ca urmare, 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; în consecință, neprelungirea raportului de serviciu în cazul unei persoane pensionate nu reprezintă discriminare.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării raportat la obiectul sesizării, conform art. 28-32 din Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor;

2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; nu sunt situații comparabile; nu există drept încălcat;

3. 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 în termenul legal de 15 zile de la comunicare, la instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Redactată și motivată: CO/SMD/H.I.

Data redactării: 31.01.2023

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.

