



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 480  
din 03.09.2014**

**Dosar nr.:** 343/2014

**Petiția nr.:** 3808/30.05.2014

**Petent:** C I

**Reclamați:** Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova  
S C

**Obiect:** discriminare instituită prin limita de vârstă de pensionare impusă femeilor, cadre medicale, comparativ cu bărbații

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

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

I.1.1. C I, Județul Dolj

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

I.2.1. Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova, cu sediul în Craiova, str. Calea București, nr. 99, Județul Dolj, reprezentat de manager P L M

I.2.2. S C, Județul Dolj

**II. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

Petenta, asistentă medicală la Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova, susține că este discriminată de către angajator prin pensionarea "forțată".

**II. Citarea părților**

**3.1.** În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, s-a îndeplinit procedura de citare.

**3.2.** Prin adresele înregistrate cu 3808/12.06.2014 și 4061/12.06.2014, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 01.07.2014. La termen părțile au fost absente.

**3.3.** În urma punctului de vedere depus de către partea reclamată, prin care a fost pusă în discuție modalitatea de interpretare și aplicare lege, s-a reluat procedura de citare, părțile fiind citate prin adresele 4922/16.07.2014, pentru termenul stabilit de Colegiu, fiind pusă în discuția părților excepția de neкомпetență invocată din oficiu.

**3.4.** Procedura legal îndeplinită.

**IV. Susținerea părților**

**Susținerea petentei**

4.1.1. Petenta, asistentă medicală Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova, susține că în data de 05.05.2014 a fost înștiințată de către conducere că urmează să fie pensionată începând cu data de 15.05.2014, ca urmare a apariției Legii nr. 53/2014.

4.1.2. Având în vedere faptul că în data de 13.05.2014 a fost trimisă Ordonanța de urgență 23/2014 care modifică articolul cu privire la vârsta de pensionare, s-a prezentat la locul de muncă și a cerut continuarea activității.

4.1.3. Deși s-a prezentat în repetate rânduri la secretariatul unității nu i s-a permis reluarea activității și repunerea în funcția deținută deși prevederile legale permiteau acest lucru.

4.1.4. Managerul unității a negat faptul că a fost pensionată abuziv fiindu-i comunicat faptul că în cazul unui proces în instanță nu va putea câștiga, mai mult urmând să fie blocat postul existent.

### **Sușinerile reclamațiilor**

#### **Spitalului Clinic de Neuropsihiatrie Craiova**

4.2.1. Reclamatul susține că la momentul apariției Legii nr. 53/2014 unitatea a înregistrat 12 de asistenți medicali care s-au pensionat.

4.2.2. Reclamata arată faptul că la data de 24.04.2014 s-a publicat în Monitorul Oficial nr. 301, Legea nr. 53 „*pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România*”<sup>19</sup> prin care s-a modificat Art. 22 alin 4 astfel “(4) Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali se pensionează conform reglementarilor în vigoare.”. Drept urmare la data de 05.05.2014 s-a întocmit și transmis petentei Cldispoziția cu nr. 63 de încetare a contractului individual de muncă cu nr. 754/01.02.2000, începând cu data de 15.05.2014, având în vedere că aceasta îndeplinea condițiile de drept comun privind pensionarea conform prevederilor Legii nr. 263/2010 - privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare și coroborat cu prevederile Art. 56 (1) lit. c “la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare” din Legea 53/2003-Codul Muncii.

4.2.3. Dispoziția nr. **63/05.05.2014** a fost întocmită și transmisă petentei în termenul legal conform prevederilor Art. 56 alin 2) din Legea 53/2003 - Codul Muncii Republicat „Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) Ut c)-j), constat firea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunica persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.” respectiv dispoziția i-a fost înmănată personal petentei în data de 06.05.2014, semnând de primire.

La data de 15.05.2014 s-a publicat în Monitorul Oficial nr. 359 Ordonanța de Urgență nr. 23 „pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății și pentru modificarea unor acte normative în domeniul sănătății” prin care la Art. III. „Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 785 din 24 noiembrie 2008, aprobată cu modificări prin Legea nr. 53/2014”, se modifică și se completează după cum urmează: 1. La articolul 22, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins: “(4) Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali se pensionează la vârsta de 65 de ani, indiferent de sex.” astfel revenindu-se la articolul anterior apartinând Legii nr. 53/2014 de care facem vorbire mai sus.

4.2.4. Dispoziția nr. 63/05.05.2014, prin care s-a dispus încetarea de drept a contractului individual de muncă, a fost emisă cu respectarea prevederilor Art. 22 alin 4 din Legea nr. 53/2014 potrivit căroră “Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali se pensionează conform reglementarilor în vigoare.”

Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova, avea obligația să respecte prevederile legii și să dispună pensionarea cadrelor medicale prevăzute în articolul de mai sus, potrivit prevederilor Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și prevederilor Art. 56 lit c din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii republicat.

4.2.5. Având în vedere, faptul că petenta s-a încadrat în cerințele stabilite de legea în uz la data emiterii dispoziției de încetare a contractului individual de muncă în vederea pensionării, dispoziția menționată a fost întemeiată legal iar trimiterea petentei la prevederile Ordonanței de Urgență nr. 23/2014, nu poate fi aplicabilă întrucât acest act normativ producea efecte la 3 zile de la data publicării în Monitorul Oficial, adică începând cu data de 18.05.2014 și totodată nu poate produce efecte retroactiv.

4.2.6. Astfel, procedura adoptată de Spital a fost în concordanță cu textele de lege aflate în uz la momentul adoptării dispoziției.

4.2.7. La data de 29.04.2014 Direcția de Sănătate Publică Dolj a solicitat spitalului prin adresa nr. 3114/29.04.2014 propunerile de menținere în activitate, peste vârsta de pensionare potrivit Art. 22 alin 7 din "Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generalisti, Moașelor și Asistenților Medicali din România, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 785 din 24 noiembrie 2008, aprobată cu modificări prin Legea nr. 53/2014"; Spitalul a răspuns prin adresa nr. 3195/05.05.2014, ne având propuneri pentru menținerea în activitate, peste vârsta de pensionare conform Art.22 alin 7, privind deficitul de personal, având în vedere că spitalul nu are deficit de personal conform Ordinului nr. 1224/2010 "privind aprobarea normativelor de personal pentru asistenta medicală spitalicească, precum și pentru modificarea și completarea Ordinului ministrului sănătății publice nr. 1778/2006 privind aprobarea normativelor de personal aceasta fiind singura prevedere legală pe baza căreia petenta ar fi putut continua activitatea peste vârsta legală de pensionare prevăzută de Legea 53/2014.

4.2.8. La data de 16.05.2014, petenta a înaintat conducerii spitalului o cerere înregistrată cu nr. 3604, prin care solicită continuarea activității conform Ordonanței de Urgență nr. 23/2014. La data de 28.05.2014 s-a răspuns scris petentei prin adresa nr. 3911, transmisă prin posta cu confirmare de primire.

4.2.9. Conducerea spitalului a informat Primăria Municipiului Craiova prin adresa nr. 3648/19.05.2014, aceasta fiind ordonatorul principal de credite al spitalului nostru. Și Ministerul Sănătății Publice prin adresa nr. 3649/19.05.2014, căruia i s-a solicitat și un punct de vedere cu privire la situația existentă, iar la data 11.06.2014, Ministerul Sănătății a răspuns la solicitarea noastră prin adresa cu nr. FIC31135/11.06.2014, înregistrată la spital cu nr. 4301/11.06.2014.

4.2.10. Prezenta speță s-a prezentat în Consiliul de Administrație al Spitalului, acesta susținând că dispoziția de care se face vorbire mai sus este legal întocmită și emisă în concordanță cu prevederile legale în materie la data respectivă.

4.2.11. Menționez că, în cauza petentei se afla și alte 12 asistente medicale, cărora la data de 05.05.2014 li s-au emis și transmis dispoziții de încetare a contractului individual de muncă conform prevederilor legale în uz la data respective, îndeplinind condițiile de pensionare.

4.2.12. Consideră că situația petentei, nu prezintă discriminare așa cum susține, nefiind vorba în niciun moment de o discriminare pe criteriu de sex sau alt criteriu, efectiv aceste 13 asistente medicale printre care se număra și petenta. Îndeplineau la data intrării în vigoare a Legii 53/2014 condițiile de pensionare.

## V. Motivele de fapt și de drept

**5.1.** În fapt, Colegiul director reține discriminarea instituită prin limita de vârstă de pensionare impusă femeilor, cadre medicale, comparativ cu bărbații.

**5.2.** În drept, Colegiul Director, în analiza actelor sau faptelor de discriminare, se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induce distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă.** Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „**trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.**

În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

**5.3.** Colegiul director reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nici o formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului** în **articolul 23** prevede că: "Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă..."

De asemenea, **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale**, ratificat de România la 9 decembrie 1974, prevede în **articolul 6** că: „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.” În același sens, **articolul 7, lit. c** prevede că: Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice care să asigure îndeosebi: ...c) posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile”.

Prin **articolul 2, alin.2** al **Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale**, „Statele părți, (incluzând România n.n.) la prezentul Pact se angajează să garanteze că **drepturile** enunțate în el **vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe** rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare”.

**Constituția României** prevede în **articolul 41** privind Munca și protecția socială a muncii, la **alin.1** că: "Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă." De asemenea, în **articolul 16** privind Egalitatea în Drepturi, la **alin.1**, Constituția României prevede că: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.

**Codul Muncii, art. 5 alin. (1) și (2)** prevede: „(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) **Orice discriminare directă sau indirectă** față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, **vârstă**, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”

**5.4.** Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin **articolul 2 alin.1** din **O.G.137/2000** cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Colegiul reiterează că potrivit **Articolul 7 lit. a)** din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, **vârstei**, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau **încetarea raportului de muncă**”.

**5.5.** Totodată, principiul egalității de sex/gen este unul dintre principiile de bază ale oricărei democrații. Convenția europeană a drepturilor omului interzice discriminarea pe criteriul de sex în art. 14, iar Tratatul inițial de instituire a Comunității Economice Europene (1957) cuprindea o dispoziție prin care se interzicea discriminarea pe criterii

de sex în contextul ocupării forței de muncă în scopul de a asigura condiții de concurență echitabile între statele membre. 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.

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”.

Principiul egalității între femei și bărbați, respectiv principiul nediscriminării în general, constituie o condiție intrinsecă a respectării și protecției demnității umane ca valoare supremă consacrată de convențiile internaționale privind protecția drepturilor omului, dar și de Constituția României din 2003. Criteriul „sex” apare expres în art. 4 alin. (2) din Constituția României din 2003, ca și unul dintre criteriile protejate în consacrarea principiului egalității între cetățeni. Art. 16 alin. (1) și (2) din Constituție consacră egalitatea în drepturi, iar alin. (3) al aceluiași articol garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile și militare.

### **Cum se aplică principiul egalității de sex în exercitarea dreptului constituțional la muncă în problema vârstei legale de pensionare?**

Instanțele de judecată și Curtea Constituțională din România au analizat efectele limitei de vârstă diferită de pensionare pentru femei și bărbați încă din perioada când a fost în vigoare art. 41 alin. (2) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, care a stabilit o vârstă de pensionare de 60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați.

Astfel, prin sentința civilă nr. 131/2009, Tribunalul Mureș admite cererea reclamantei, profesoară titulară de limba engleză în cadrul Colegiului Național „Alexandru Papiu Ilarian”, în contradictoriu cu pârâtul, Inspectoratul Școlar Județean Mureș, pe care îl obligă să recunoască dreptul la muncă al reclamantei și după împlinirea vârstei standard de pensionare, de 60 de ani pentru femei, iar în cazul bărbaților, până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

Pentru a pronunța această sentință pe fondul cauzei, instanța reține că „instituirea cu caracter obligatoriu și inflexibil pentru femei a unei vârste standard de pensionare reduse față de bărbați [60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați - art. 41 alin. (2) din Legea nr. 19/2000] este discriminatorie, fiind contrară principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a dispozițiilor art. 14 din Convenția europeană a drepturilor omului și a libertăților fundamentale, respectiv Protocolul nr. 12 la această Convenție”. În dreptul intern, instanța a apreciat că s-au încălcat prevederile art. 7 lit. a) și g), art. 9 alin. (1) lit. a) și e) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, respectiv art. 13 din O.U.G. nr. 67/2007, act normativ care oferă posibilitatea angajaților să opteze pentru a se pensiona fie la vârsta standard prevăzută de Legea nr. 19/2000 pentru femei, ca fiind vârsta mai mică de pensionare, fie la vârsta standard prevăzută de aceeași lege pentru bărbați, care este mai mare.

În concluzie, Tribunalul Mureș a calificat vârsta standard de pensionare pentru femei în sensul că trebuie să fie interpretată ca având caracter opțional pentru categoria socială protejată prin intermediul ei.

În recurs, Curtea desființează hotărârea instanței de fond, motivând că aceasta a fost dată cu încălcarea legii, respectiv a prevederilor art. 41 alin. (2) din Legea nr. 19/2000, respectiv împotriva Deciziei Curții Constituționale nr. 1007/2008 prin care s-a respins excepția de neconstituționalitate a textului de lege care stabilește limita de vârstă de pensionare diferită pentru femei și bărbați, excepție invocată de instanța de fond.

Motivarea instanței de recurs se fundamentează pe Decizia Curții Constituționale, aceasta din urmă reluând argumentele invocate în deciziile sale anterioare și făcând trimitere expresă la Decizia nr. 191/2008 prin care a analizat prevederile art. 41 alin. (2)

din Legea nr. 19/2000 în raport cu principiul egalității în drepturi, declarându-le constituționale pe următoarele considerente:

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

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

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

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

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

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

- Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 26 februarie 1986, cauza *M//. Marshallc. T. și T.-E.I. Eral.B. nr. 152/84*, în care obiectul litigiului 1-a constituit o decizie cu titlu preliminar asupra interpretării Directivei Consiliului 76/7/CE. Reclamanta a fost concediată pentru singurul motiv că a depășit vârsta de pensionare prevăzută de legislația națională pentru femei;

- Curtea de Justiție a reținut că mai întâi trebuie observat că problema de interpretare cu care este sesizată Curtea nu privește accesul la un regim legal sau profesional de pensionare (altfel spus, condițiile de acordare a pensiei de bătrânețe sau de retragere), ci de fixarea unei limite de vârstă în ceea ce privește încetarea relației de muncă în cadrul unei politici generale de concediere, adică prevederile art. 5 parag. 1 din Directiva 76/7/CE;

- Excepția prevăzută la art. 1 parag. 2 la câmpul de aplicare a Directivei 76/7/CE pentru domeniul securității sociale trebuie interpretată în mod strict, excepția la interdicția discriminărilor pe motiv de sex, prevăzută de art. 7 parag. 1 lit. a) din Directiva 79/7/CE nu este aplicabilă decât fixării vârstei de pensionare pentru acordarea pensiilor de bătrânețe și de retragere și consecințelor care pot decurge de aici pentru alte servicii de securitate socială.

- Art 5 parag. 1 din Directiva 76/7/CE trebuie interpretat în sensul că o politică generală de concediere, implicând concedierea unei femei pentru simplu motiv că ea a atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și pentru femei în virtutea legislației naționale, constituie o discriminare pe motiv de sex interzisă de această directivă;

- Hotărârea prejudiciabilă dată de interpretarea actului comunitar leagă toată instanțele naționale în măsura în care soluționează probleme de drept (hotărârea din 27 martie 1963);

- Potrivit art. 56 alin. (1) lit. c) C.muncii, contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, iar potrivit art. 61 din același act normativ, angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii;

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

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

Într-o speță cu obiect similar, instanța de fond a constatat caracterul discriminatoriu al instituirii cu caracter obligatoriu și inflexibil pentru femei a unei vârste standard de pensionare reduse față de cea a bărbaților. În speță, pârâtul, angajator, a respins cererea reclamantei de a lucra și după împlinirea vârstei de pensionare pentru femei, până la atingerea vârstei legale de pensionare prevăzute pentru bărbați. Instanța de recurs a desființat hotărârea instanței de fond pe considerentele prezentate în prima speță.

Curtea Constituțională s-a pronunțat asupra limitei de vârstă de pensionare în două decizii consecutive, cu ocazia adoptării Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, în atribuțiile de control anterior intrării în vigoare a legilor. Astfel, prin Decizia nr. 1237/2010, Curtea Constituțională a fost chemată să se pronunțe asupra egalizării treptate a vârstei de pensionare între femei și bărbați la vârsta de 65 de ani din perspectiva aplicării eronate a art. 16 din Constituția României. În analiza sa, Curtea Constituțională a respins critica de neconstituționalitate și a arătat că „se impune o schimbare a opticii sale în ceea ce privește problema egalizării vârstei de pensionare între bărbați și femei. Fără a putea să se pronunțe tranșant asupra oportunității sale, totuși, opoziția față de această soluție ar semnifica, în prezent, însăși opunererea unui curent social, care are o amploare internațională, la ale cărui standarde România este chemată să se ridice”.

Curtea reține că nu pot fi negate discrepanțele (existente încă) între condițiile sociale actuale din România și aceste standarde, ca atare Curtea consideră că soluția adoptată de legiuitor prin Legea privind sistemul unitar de pensii publice în sensul unei creșteri treptate a vârstei de pensionare a femeii pe parcursul a 15 ani este singura în măsură să asigure adecvarea acestei măsuri la realitatea socială și să dea un caracter constituțional normei de lege.

Pentru aceste motive, Curtea a considerat că dispozițiile Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice prin care se instituie egalitatea de tratament sub aspectul vârstei de pensionare între bărbați și femei nu este contrară prevederilor Constituției.

În decembrie 2010, după procedura de retrimiteră a proiectului de lege spre reanalizare, Președintele României a solicitat legiuitorului să adopte limite de vârste de pensionare diferite pentru femei și bărbați. Urmare acestei cereri, Parlamentul modifică art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 și adoptă o limită de vârstă de 63 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați, limite care se realizează treptat, potrivit unui calendar.

Chemată să se pronunțe asupra acestei modificări în mod indirect, din prisma constituționalității art. 53 alin. (3) din Legea nr. 263/2010 care reglementează stagiul complet de cotizare de 35 de ani atât pentru femei, cât și pentru bărbați, Curtea se pronunță în sensul constituționalității acesteia.

După adoptarea noii Legi a pensiilor, Legea nr. 263/2010, instanțele de judecată au fost chemate să se pronunțe asupra recunoașterii dreptului legal al femeilor de a-și continua activitatea până la data la care au dreptul să lucreze bărbații. Instanța de judecată a admis cererea reclamantei în sensul recunoașterii dreptului de a-și continua activitatea până la împlinirea vârstei standard de pensionare prevăzute de lege pentru bărbați, procedând la aplicarea directă a Directivei 2006/54/CE și a jurisprudenței CJUE.

## **II. Critica opticii Curții Constituționale**

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

Curtea Constituțională a României interpretează în mod unilateral noțiunea de acțiuni afirmative sau măsuri speciale. Jurisprudența Curții Constituționale consacră, ca instrument de realizare efectivă a egalității de șanse, adoptarea măsurilor afirmative de către stat, atunci când arată că „nu este contrară principiului egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice instituirea unor reguli speciale, atât timp cât ele asigură egalitatea juridică a cetățenilor în utilizarea lor. Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, astfel încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit”. De asemenea, Curtea Constituțională arată că „un tratament diferit nu poate fi expresia aprecierii exclusive a legiuitorului, ci trebuie să se justifice rațional în respectul principiului egalității”.

Prin aceste soluții, Curtea Constituțională recunoaște dreptul la diferență.

Principiul măsurilor afirmative este implementat și în legislația-cadru privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de diseminare, art. 2 alin. (9) din O.G. nr. 137/2000, respectiv art. 6 alin. (5) pct. a) și b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse dintre femei și bărbați.

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

Totuși, Curtea Constituțională nu are în vedere legislația UE și jurisprudența CJUE. Astfel, 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.

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.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a arătat în mod expres că diferențele în cazul limitelor de vârstă la pensionare între femei și bărbați „nu pot fi justificate ca o formă de acțiune pozitivă, măsurile în cauză nu pot fi considerate drept măsuri care să contribuie la susținerea femeilor pentru a trăi o viață profesională pe picior de egalitate cu bărbații”.

În spețele în cauză suntem în prezența unei discriminări directe. Directivele Uniunii Europene interzic discriminarea directă și indirectă, potrivit art. 3 alin. (1) din Directiva Consiliului 76/207/CEE - astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește încadrarea în muncă, formare și promovare profesională. Articolul în speță interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul de sex în sectoarele public și privat, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, inclusiv remunerarea și concedierea.

Raportat la România, prevederile art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 stabilesc o limită de vârstă de pensionare de 63 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați. Limitele de atingere graduală, în timp. Potrivit art. 56 alin. (1) lit. c) C.muncii, încetarea de



drept a contractului individual de muncă intervine la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

Din interpretarea coroborată a celor două prevederi legale rezultă că vârsta standard de pensionare este motiv de concediere. Or, vârsta standard de pensionare este diferită pentru femei în comparație cu bărbații. În cazul de față, vârsta la care protecția împotriva concedierii a încetat este inseparabil legată de genul angajatului. Prin urmare, suntem în prezența unei discriminări directe, care se produce atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criteriul de sex, decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație comparabilă - art. 2 alin. (1) din Directiva 2002/73/CE. Scopul art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 coroborat cu art. 56 alin. (l) lit. c) C.muncii este și reglementarea circumstanțelor în care angajații pot fi concediați. Or, din această perspectivă, femeile și bărbații între 63-65 de ani sunt într-o situație comparabilă sub aspectul dreptului la muncă în condiții de egalitate.

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

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

**5.6. Revenind la prezenta speță, considerăm că s-a produs o discriminare femeilor din sistemul sanitar, chiar și pentru o scurtă perioadă de timp.** Deși modificarea art. 22 alin 4 din OUG nr. 144/2008 a operat un număr limitat de zile, respectiv 5 zile, se reține o situație discriminatorie chiar și între aceste persoane, întrucât nu în toate spitalele din România asistentele aflate la vârsta de pensionare pentru limita de vârstă și-au depus dosarul de pensie imediat după apariția legii (li s-a solicitat de către conducere). Practic, în unele instituții sanitare din țară au ramas pe pozițiile ocupate asistente care se aflau la limita de vârstă de pensionare, în alte instituții sanitare, nu.

**De lege ferenda, apreciem că limita de vârstă de pensionare trebuie să fie identică atât pentru femei, cât și pentru bărbați, iar femeile trebuie să dispună de posibilitatea de a obține, la cerere, pensionarea la o vârstă mai redusă decât bărbatul (o diferență de maxim 2 ani), în funcție de evaluarea sa personală. Diferența de vârstă de pensionare între sexe trebuie reevaluată în timp, în funcție de evoluția societății.**

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

**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 și se întrunesc subsecvent elementele constitutive ale faptei prevăzute și sancționate de art. 7 lit. a din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată.

2. Sancționarea Spitalului Clinic de Neuropsihiatrie din Craiova, prin reprezentant legal, dr. P L M, manager, cu avertisment contravențional, în temeiul art. 5 alin 2 și art. 7 alin. 3 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare

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

Nu există

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**Asztalos Csaba Ferenc – Membru**

**Bertzi Theodora – Membru**

**Jura Cristian – Membru**

**Lazăr Maria – Membru**

**Panfile Anamaria - Membru**

**Stanciu Claudia Sorina – Membru**

**Vasile Alexandru Vasile – Membru**

Data redactării 11.12.2014

Redactat și motivat de R.B. și A.C.F. /T.B.

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ,** constituie de drept titlu executoriu.