



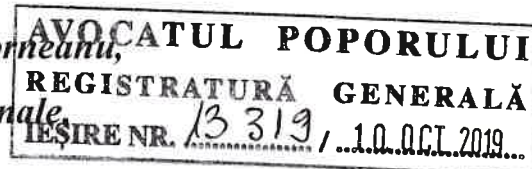
ROMÂNIA
Avocatul Poporului



Str. George Vraca nr. 8, Sector 1, București
www.avp.ro

Tel.: +40-21-312.71.01, Fax: +40-21-312.49.21, E-mail: avp@avp.ro
Tel. dispecerat: +40-21-312.71.34, E-mail: petitii@avp.ro

*Domnului prof. univ. dr. Valer Dorneanu,
Președintele Curții Constituționale,*



În conformitate cu dispozițiile art. 15 alin. (1) lit. g) și art. 22 din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată, vă transmitem, alăturat, punctul de vedere referitor la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 98 alin. (1) lit. d), art. 98 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, precum și a dispozițiilor art. I pct. 24 și art. 25 din Legea nr. 156/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999, care formează obiectul dosarului nr. 2130D/2019 al Curții Constituționale.

Vă asigur, domnule președinte, de înalta mea considerație.

Avocatul Poporului,

Renate WEBER





ROMÂNIA
Avocatul Poporului



Str. George Vraca nr. 8, Sector 1, București
www.avp.ro

Tel.: +40-21-312.71.01, Fax: +40-21-312.49.21, E-mail: avp@avp.ro
Tel. dispecerat: +40-21-312.71.34, E-mail: petitii@avp.ro

Ref. Dosar Curtea Constituțională nr. 2130D/2019

PUNCT DE VEDERE

privind excepția de neconstituționalitate invocată de reclamanta Pascu Rodica Doina, în dosarul nr. 3900/30/2018 aflat pe rolul Tribunalului Timiș – Secția de contencios administrativ și fiscal

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile **art. 98 alin. (1) lit. d), art. 98 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, precum și a dispozițiilor art. I pct. 24 și art. 25 din Legea nr. 156/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999**.

Autoarea excepției consideră că dispozițiile legale criticate sunt constituționale în măsura în care sintagma "*condițiilor de vârstă standard*" nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani".

Prin Încheierea din 18 februarie 2019, Tribunalul Timiș consideră că excepția de neconstituționalitate invocată este întemeiată.

Examinând excepția de neconstituționalitate, constatăm că prevederile criticate au fost abrogate prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, care a preluat soluția legislativă criticată în cuprinsul art. 517 alin. (1) lit. d) și alin. (3).

În legătură cu examinarea unor texte de lege ce nu mai sunt în vigoare, Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 766 din 15 iunie 2011, publicată în

Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 549 din 3 august 2011, a statuat că *"sunt supuse controlului de constituționalitate și legile sau ordonanțele ori dispozițiile din legi sau din ordonanțe ale căror efecte juridice continuă să se producă și după ieșirea lor din vigoare"*. Așadar, deși dispozițiile de lege supuse examinării nu se mai încadrează în fondul activ al legislației, Avocatul Poporului va formula punctul său de vedere, având în vedere că obiectul cauzei în cadrul căreia a fost invocată excepția de neconstituționalitate este anularea deciziei prin care s-a dispus încetarea de drept a raportului de serviciu, iar cauza în care a fost invocată prezenta excepție a fost suspendată până la soluționarea excepției de neconstituționalitate.

Referitor la critica de neconstituționalitate a art. 98 alin. (1) lit. d), art. 98 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 republicată, precum și a dispozițiilor art. I pct. 24 și art. 25 din Legea nr. 156/2018, față de art. 1 alin. (3) și art. 16 alin. (1) și (3) din Constituție, constatăm că aceasta poate fi reținută, pentru următoarele argumente:

DIRECTIVA 2006/54/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 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), care a abrogat începând cu 15 august 2009, Directivele 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE și 97/80/CE, prevede la art. 14 alin. (1) lit. c) interzicerea oricărei discriminări directe sau indirecte 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.**

Art. 2 alin. (1) lit. a) din Directivă definește *"discriminare directă"* ca fiind situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă.

Prin Hotărârea CJUE din 18 noiembrie 2010 pronunțată în cauza C 356/09 s-a stabilit că articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207/CEE trebuie interpretat în sensul că o **reglementare națională care**, pentru a promova accesul

persoanelor mai tinere la piața forței de muncă, **permite unui angajator să concedieze salariații care au dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă, în condițiile în care femeile dobândesc acest drept la o vârstă cu cinci ani mai mică decât vârsta la care bărbații dobândesc același drept, constituie o discriminare directă pe criterii de sex, interzisă de această directivă.**

În esență argumentele Curții de Justiție a Uniunii Europene au fost următoarele:

”Cu titlu prealabil, trebuie 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall, 152/84, Rec., p. 723, punctul 32).

Referitor la acestea din urmă, articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207 prevede că aplicarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește condițiile de concediere implică inexistența oricărei discriminări directe sau indirecte, pe criterii de sex, în sectoarele public sau privat, inclusiv în instituțiile publice. În această privință, limita de vârstă pentru pensionarea obligatorie a lucrătorilor stabilită în cadrul unei politici generale de pensionare aplicate de un angajator este un aspect legat de noțiunea de concediere prevăzută în această dispoziție, noțiune care trebuie interpretată în sens larg, chiar dacă această pensionare are ca efect acordarea unei pensii pentru limită de vârstă (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall, citată anterior, punctul 34, și Hotărârea Beets-Proper, 262/84, Rec., p. 773, punctul 36).

Curtea de Justiție a Uniunii Europene s-a pronunțat în sensul 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 o discriminare pe criterii de sex, interzisă de Directiva 76/207/CEE** (a se vedea în acest sens Hotărârea Marshall, citată anterior, punctul 38).

În această privință, trebuie subliniat în primul rând că, potrivit articolului 2 alineatul (2) prima liniuță din Directiva 76/207, discriminarea directă se produce în situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene s-a pronunțat la 12.09.2013 și în **Cauza C-614/2011**, în sensul că „*articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002, trebuie interpretat în sensul că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal, (...), care prevede că raportul de muncă încetează prin împlinirea vârstei de pensionare, stabilită în mod diferit în funcție de sexul lucrătorului, constituie o discriminare directă interzisă de directiva menționată*”.

Nu are relevanță faptul că deciziile menționate sunt date în interpretarea Directivei 76/207/CEE, abrogată prin Directiva 2006/54/CE aplicabilă în speță, atât timp cât dispozițiile incidente sunt identice în cele două directive.

Rezultă că **statelor membre le este permis să stabilească vârste de pensionare diferite pentru femei și bărbați, însă o reglementare cum este și cea din art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, care prevede încetarea automată a raportului de muncă la împlinirea vârstei de pensionare, diferită în funcție de sex, constituie discriminare directă de legislația comunitară, precum și de Protocolul 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (“Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”)**.

Raportat la România, prevederile art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 stabilesc o limită de vârstă de pensionare de 63 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați. Limitele de vârstă se ating gradual, în timp. Potrivit art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999, republicată, raportul de serviciu încetează de drept la data împlinirii condițiilor de vârstă standard.

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. (1) lit. c) din Codul muncii este și reglementarea circumstanțelor în care angajații pot fi concediați. Or, din această perspectivă femeile și bărbații între 63-65 de ani sunt într-o situație comparabilă sub aspectul dreptului la muncă în condiții de egalitate. **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.

În plus, potrivit art. 9 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată”(1) *Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la: încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu.*”

Pentru aceste motive, criticile aduse asupra neconstituționalității dispozițiilor legale criticate sunt întemeiate.

În plus, argumentele avute în vedere în considerentele Deciziei nr. 387/2018 a Curții Constituționale sunt aplicabile, mutatis mutandis, și în ceea ce privește dispozițiile legale criticate.

Având în vedere cele de mai sus, prevederile **art. 98 alin. (1) lit. d), art. 98 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 republicată, precum și a dispozițiilor art. I pct. 24 și art. 25 din Legea nr. 156/2018, sunt constituționale** în măsura în care sintagma ”condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de pensionare pentru bărbați.

Avocatul Poporului,


Renate WEBER
