



HOTĂRÂRE nr. 593
Din data de 18.09.2019.

Dosar nr: 6/2018

Petiția nr: 90/09.01.2018

Petent:

**Reclamat: Inspectoratul Școlar al Municipiului București
Colegiul Economic ...**

Obiect: petenta dorește să se poată pensiona la vârsta de 65 de ani, la fel ca și bărbații, respectându-se egalitatea de gen dintre bărbați și femei.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. **Inspectoratul Școlar al Municipiului București,**

3. **Colegiul Economic "...",**

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petenta lucrează ca profesor în învățământul liceal și dorește să se poată pensiona la vârsta de 65 de ani, la fel ca și bărbații. În acest sens, invocă în sprijinul susținerii obiectului petiției, Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu nerespectarea art. 14, din Convenția Europeană privind apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, respectiv al Protocolului adițional nr.12.

III. Procedura de citare

5. Prin adresa înregistrată cu nr.306/22.01.2018, a fost citată doamna ... pentru data de 05.02.2018. Procedură legal îndeplinită.

6. Prin adresa înregistrată cu nr.306/22.01.2018, a fost citat *Inspectoratul Școlar al Municipiului București* pentru data de 05.02.2018. Procedură legal îndeplinită.

7. Prin adresa înregistrată cu nr.306/22.01.2018, a fost citat *Colegiul Economic ...* pentru data de 05.02.2018. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentului

8. Petenta susține că partea reclamată săvârșește o faptă de discriminare, privind interpretarea și aplicarea Legii nr. 263/2010, privind sistemul unitar de pensii publice, a Legii nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, încălcându-se astfel, art. 14, din Convenția Europeană privind apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, respectiv al Protocolului adițional nr.12.

9. Petenta declară că, potrivit art. 5, alin.1 din Directiva nr. 76/2007 și respectiv din Directiva nr.2002/73/CE, trebuie să se interpreteze legislația în vigoare cu respectarea principiilor de egalitate între sexe.

10. În consecință, petenta dorește să se pensioneze la împlinirea vârstei de 65 de ani, care este vârsta de pensionare stabilită pentru bărbați.

Susținerea reclamatului

11. Partea reclamată .. susține că, Consiliul de Administrație al Colegiului a aprobat menținerea în activitate a petentei ca titular în funcția didactică pentru anul școlar 2018-2019 și invocă astfel, excepția lipsei de obiect a cererii acesteia. Mai mult, aceasta susține că petiția depusă la CNCD de petentă, este lovită de prematuritatea formulării, având în vedere că nu a intervenit nicio formă de încetare a contractului de muncă ca urmare a pensionării. "La data sesizării Instituției CNCD, petenta nu avea depusă la Colegiu, nicio solicitare privind menținerea în activitate peste vârsta de pensionare, analizându-se o cerere de acest gen la data de 31.01.2018, admisă în baza calendarului personalului didactic, anexa OMEN nr. 5485/2017, a cadrelor didactice titulare și cu respectarea art. 52 din Legea nr. 263/2010".

12. Partea reclamată I.Ș al Municipiului București, invocă excepția lipsei de obiect al petiției și a excepția lipsei calității procesuale pasive a Inspectoratului, având în vedere că, potrivit art. 93 din Legea nr. 1/2011, *angajatorul este unitatea de învățământ care trebuie să analizeze cazul petentei și invocă prematuritatea formulării petiției, având în vedere că nu a intervenit nicio încetare a contractului de muncă al petentei, pentru a putea invoca discriminarea pe criteriul devârstă ori de gen.*

Potrivit art. 52 din Legea nr. 263/2010, acordarea pensiei pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc cumulativ la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare sau în specialitate, după caz, prevăzute de lege. Art. 284 din Legea Educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare, prevede că: "Personalul didactic beneficiază în condițiile prevăzute de legislația de asigurări sociale și pensii care reglementează sistemul public de pensii, de dreptul său la pensionare pentru limită de vârstă și în condiții de prelungire cu respectarea normelor legale". Așadar, cererile persoanelor care doresc să lucreze, peste limita legală de pensionare, pot fi aprobate persoanelor care trebuie să dețină anterior un post de catedră viabil pentru anul în curs școlar și fără a exista o reducere de activitate al cadrelor didactice. Cadrele didactice care solicită o prelungire de activitate, trebuie să fie titulare pe post, fără a fi necesară completarea/înregistrarea normei didactice de predare-învățare-evaluare a altor cadre didactice, titulare din unitățile de învățământ respective, cu ore din catedra pe care sunt titulare cadrele didactice care urmează să fie menținute în activitate.

V. Motivele de fapt și de drept

13. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petenta dorește să se poată pensiona la vârsta de 65 de ani, la fel ca și bărbații, cu respectarea egalității de gen dintre bărbați și femei.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2

alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția, criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

14. Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

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, 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, 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, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile, iar 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 director în ședința de deliberări a cauzei, respinge excepțiile invocate de către partea reclamată: “excepția lipsei de obiect al petiției și excepția lipsei calității procesuale pasive al Inspectoratului Școlar al Municipiului București.

Așadar, luând în considerare excepțiile invocate de reclamat, Colegiul analizează obiectul petiției pe baza, criteriilor de discriminare invederate prin O.G nr.137, 2000, modificată. În consecință, este analizată fapta reclamatului de a nu-i da dreptul petentei să se pensioneze mai târziu decât limita de vârstă impusă pentru femei, respectiv la limita de vârstă impusă pentru bărbați (65 de ani). Petenta invocă în sprijinul susținerilor sale, Legea nr.202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Petenta, dorește să-și continue activitatea didactică în cadrul Colegiului Economic “...”, și peste vârsta minimă stabilită pentru femei, respectându-se art.2 alin.1 din legea mai sus amintită, care menționează că: “Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei

întreprinderi ori începerea sau exercitarea oricărei alte forme de activitate independente, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale“.

Ca atare, din deciziile Instanței Supreme a României-Unica Autoritate de Jurisdicție Constituțională, Colegiul director observă că, s-a admis ca pe viitor, sintagma “condiții de vârstă standard” din Codul muncii, să nu fie interpretată prin excluderea posibilității femeii, de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani. Soluția a fost dată prin Decizia nr. 387/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 642 din 24 iulie 2018.

În acest sens, Curtea a arătat 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. Ca atare, încetarea contractului individual de muncă nu este lăsată nici la dispoziția angajatorului. Astfel, singura posibilitate a unei persoane care îndeplinește condițiile de vârstă standard și de stagiul 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, în funcție de reglementarea națională privind Codul muncii în materie. Curtea a avut în vedere privind deciziile luate, Directive europene în materie:

- Directiva nr. 207/1976/CEE 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
- Directiva nr. 7/1979/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale
- Directiva nr. 54/2006/CE 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.

În cauză, Colegiul director constată că în prezenta speță, se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin.1), și art. 7 lit (a, “încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă”, din O.G nr.137/2000, modificată. O atare prezumție, permite cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis și fapta părții reclamate, există un raport de cauzalitate ce determină un tratament mai puțin favorabil între părți. Colegiul director, recomandă părții reclamate Colegiul Economic “...” ca pe viitor, să evite săvârșirea de fapte discriminatorii pe criteriul de vârstă.

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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin.1), și art. 7 lit (a, “încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă”, din O.G nr.137/2000, modificată.

2. Recomandă părții reclamate Colegiul Economic “...” ca pe viitor, să evite săvârșirea de fapte discriminatorii pe criteriul de vârstă.
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
4. O copie a hotărârii se va transmite părților

a) ...,

b) Inspectoratul Școlar al Municipiului București,

c) Colegiul Economic ...,.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC-Membru

DINCĂ ILIE– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

MARIA LAZAR-Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Hotărâre redactată de L.G. și R.O

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 faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ,** constituie de drept titlu executoriu.