

ROMÂNIA



CONSILIUL SUPERIOR AL MAGISTRATURII

PLENUL

HOTĂRÂREA nr. 1019

din 23 august 2016

Prin nota nr. 8/15204/DRUO/18384/ST/2016, Direcția resurse umane și organizare a înaintat Plenului propunerea privind eliberarea din funcția de director adjunct al Direcției economice și administrativ a doamnei SOFIA GHEORGHIU, funcționar public, ca urmare a pensionării.

Prin nota nr. 15204/DLDC/18384/2016, Direcția legislație, documentare și contencios a înaintat Plenului solicitarea doamnei SOFIA GHEORGHIU, funcționar public - director adjunct la Direcția economică și administrativ de continuare a activității ulterior împlinirii vârstei standard de pensionare.

Analizând solicitrea formulată, notele direcțiilor de specialitate și înscrisurile atașate, Plenul Consiliului Superior al Magistraturii reține următoarele:

Prin Decizia nr. 2/2006 a Președintelui Consiliului Superior al Magistraturii, doamna SOFIA GHEORGHIU a fost delegată în funcția de director adjunct al Direcției economice și administrativ din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii pe o perioadă de 6 luni, începând cu data de 10.01.2006, iar prin Hotărârea nr.496/2006 a Plenului Consiliului Superior al Magistraturii, doamna SOFIA GHEORGHIU a fost numită în

funcția de director adjunct al Direcției economice și administrativ din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, începând cu data de 10 iulie 2006, funcție pe care o exercită și în prezent.

La data de 08 septembrie 2016, doamna SOFIA GHEORGHIU, funcționar public - director adjunct, gradul II, la Direcția economică și administrativ din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii urmează să împlinească 63 de ani, vârsta standard de pensionare.

Prin cererea înregistrată sub nr. 15204/2016, doamna SOFIA GHEORGHIU, director adjunct al Direcției economice și administrativ din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, a solicitat Secretarului general al Consiliului Superior al Magistraturii aprobarea continuării activității după împlinirea vârstei standard de pensionare.

În susținerea cererii a fost depus un punct de vedere al Colegiului director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Potrivit dispozițiilor art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportul de serviciu încetează de drept la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

Conform prevederilor art. 3 alin. (1) lit. v) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, „vârstă standard de pensionare - vârsta stabilită de prezenta lege, pentru bărbați și femei, la care aceștia pot obține pensie pentru limită de vârstă, în condițiile legii, precum și vârsta din care se operează reducerile prevăzute de lege.”

Potrivit dispozițiilor art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, „Vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei. Atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute în anexa nr. 5.”

În baza prevederilor legale anterior menționate, la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, raportul de serviciu al doamnei SOFIA GHEORGHIU ar urma să înceteze de drept.

În fapt, doamna SOFIA GHEORGHIU a solicitat continuarea activității, invocând încălcarea principiului egalității între femei și bărbați prin instituirea unei limite de vârstă de pensionare diferită în cazul femeilor, astfel cum reiese din actele atașate cererii.

Prin adresa nr. 3358/16.06.2016, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a comunicat doamnei SOFIA GHEORGHIU un punct de vedere în sensul că stabilirea unei vârste standard de pensionare mai mică pentru femei în comparație cu bărbații, ca motiv de încetare a raporturilor de muncă, reprezintă o discriminare directă, interzisă de art. 3 din Directiva nr. 2002/73/CE.

Astfel, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a apreciat că instanțele de judecată au obligația să aplice în mod direct jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Totodată, potrivit comunicatului de presă din data de 22.05.2014 al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, referitor la pensionarea obligatorie a asistentelor medicale din sistemul public de sănătate, măsura concedierii obligatorii a femeilor din simplul motiv că au atins sau depășit vârsta legală de pensionare, atunci când aceasta este diferită pentru bărbați și pentru femei, constituie o discriminare pe criteriu de sex, potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene.

„Raportat la România, prevederile art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 stabilesc limita vârstei de pensionare la 63 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați. Limitele de vârstă se ating gradual, în timp. Potrivit art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul 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.

Prevederile legale mai sus citate trebuie interpretate în sensul în care femeile au dreptul să opteze, fie pentru pensionarea cu doi ani mai devreme decât bărbații, fie pentru a lucra până la vârsta legală de pensionare a bărbaților. Decizia aparține exclusiv anagajatului, femeie, în mod individual, iar ea trebuie să fie respectată de către angajator.”

Având în vedere aspectele arătate, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a solicitat în mod expres tuturor angajatorilor din sistemul public să

respecte principiul nediscriminării și egalității de șanse între femei și bărbați, să revină asupra deciziilor de concediere ilegale și discriminatorii a femeilor doar pentru simplul motiv că au atins limita de pensionare, diferită față de cea a bărbaților.

Analizând solicitarea formulată, Plenul Consiliului Superior al Magistraturii apreciază că încetarea de drept a raporturilor de muncă sau de serviciu la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare (concediere de drept), stabilite în mod diferit în cazul femeilor și bărbaților, ar constitui o discriminare directă în sensul art. 2 alin. (1) din Directiva nr. 2002/73/CE de modificare a Directivei nr. 76/207/CEE a Consiliului 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.

În acest sens, se reține că Directiva nr. 76/207/CEE, care prevedea garantarea acelorași condiții bărbaților și femeilor, fără discriminare pe criterii de sex, în aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, a fost abrogat prin Directiva nr. 2002/73/CE, dar principiul egalității de tratament pe criterii de sex, în privința condițiilor de încadrare în muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, a fost menținut prin art. 3 alin. (1) lit. c) din Directiva nr. 2002/73/CE.

În condițiile art. 3 alin. (1) lit. c) din Directiva nr. 2002/73/CE, aplicarea principiului egalității de tratament implică inexistența oricărei discriminări directe sau indirecte, pe criterii de sex, atât în sectorul public cât și în cel privat, inclusiv în instituțiile publice, în ceea ce privește, printre altele, condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv concediere, precum și de remunerare, prevăzute de Directiva nr. 75/117/CEE.

De asemenea, Plenul reține că există o jurisprudență bine definită a Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Astfel, în cauza Marshall, Curtea de Justiție a Comunităților Europene a stabilit că, în interpretarea art. 5 din Directiva nr. 76/207/CEE, o politică generală de concediere aplicată de autoritatea de stat, care implică concedierea unei femei, având ca singur motiv faptul că aceasta atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat, care este diferită pentru bărbați și pentru femei, în temeiul legislației naționale,

constituie o discriminare pe criterii de sex, interzisă de directivă. În cauza Burton, Curtea a stabilit că noțiunea de concediere, care apare în dispoziția art. 5 din Directiva nr. 76/207/CEE, trebuie înțeleasă în sens larg, o limită de vârstă pentru încetarea obligatorie a activității de către lucrători, în cadrul unei politici generale de pensionare aplicată de un angajator, chiar dacă această încetare a activității implică acordarea unei pensii, se încadrează în noțiunea de „concediere”, interpretată astfel.

Plenul reține că interpretarea amintită nu vizează accesul la un regim legal de pensionare, și anume condițiile de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, ci stabilirea unei limite de vârstă în ceea ce privește încetarea raportului de muncă, în cadrul unei politici de concediere, care intră în sfera de aplicare a Directivei nr. 76/207/CEE.

În consecință, Plenul reține că, prin cele mai sus expuse, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit, de principiu, că nu este contrar directivelor incidente în materie stabilirea legală a unei limite de vârstă în vederea obținerii unei pensii pentru limită de vârstă, limită de vârstă care este diferită pentru bărbați și pentru femei, doar politica generală de concediere, interpretată în sens larg, inclusiv orice decizie de încetare a raporturilor de muncă cu salariatul în cauză, având ca unic temei atingerea vârstei la care persoana are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați față de femei în temeiul legislației interne, fiind interzisă de directiva menționată.

De asemenea, Plenul va avea în vedere și argumentele Curții de Justiție a Uniunii Europene din cauza C-356/09 (Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist) având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, în care Curtea a decis că art. 3 alin. (1) lit. c) din Directiva nr. 76/207/CEE trebuie interpretată 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 vârstă la care bărbații dobândesc același drept, constituie o discriminare directă pe criterii de sex, interzisă de această directivă.

Articolul nr. 7 alin. (1) din Directiva nr. 79/7/CEE a Consiliului din data de 19.12.1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a exclude din domeniul său de aplicare:

(a) stabilirea vârstei de pensionare în scopul acordării pensiei pentru limită de vârstă și posibilele consecințe ale acesteia pentru alte prestații.”

Deoarece directiva ar putea fi invocată pentru a justifica diferența de tratament cu privire la pensionare, în cauza C-356/09 (Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist) Curtea a reținut că „s-a pronunțat în mod repetat în sensul că, ținând cont de importanța fundamentală a principiului egalității de tratament, excepția de la interzicerea discriminărilor întemeiate pe sex prevăzută la această dispoziție trebuie interpretată în mod strict, în sensul că nu este aplicabilă decât în cazul stabilirii vârstei de pensionare pentru acordarea pensiei și a pensiei pentru limită de vârstă, precum și în cazul consecințelor care pot decurge pentru alte prestații de asigurări sociale (a se vedea în acest sens Hotărârea Marshall, citată anterior, punctul 36, Hotărârea din 21 iulie 2005, Vergani, C 207/04, Rec., p. I 7453, punctul 33, și Hotărârea din 27 aprilie 2006, Richards, C 423/04, Rec., p. I 3585, punctul 36).

Întrucât reglementarea în cauză în acțiunea principală privește, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 27 din prezenta hotărâre, materia concedierii în sensul articolului 3 alineatul (1) litera c) din Directiva 76/207, iar nu consecințele menționate la articolul 7 alineatul (1) litera a) din Directiva 79/7, excepția respectivă nu este, așadar, aplicabilă acestei reglementări”

Plenul reține că, în temeiul normelor europene anterior menționate și a interpretării Curții de Justiție a Uniunii Europene în cauzele mai sus arătate, chiar dacă dreptul european nu se opune stabilirii vârstei de pensionare în scopul acordării pensiei pentru limită de vârstă și a posibilelor consecințe ale acesteia pentru alte prestații, interzice însă aplicarea unui tratament diferențiat între femei și bărbați în materia concedierii, iar încetarea raporturilor de muncă la data îndeplinirii condițiilor legale pentru pensionare este asimilată, în jurisprudența Curții, concedierii.

Așadar, femeia poate dobândi mai devreme decât un bărbat dreptul la obținerea unei pensii, dar acest drept îl poate concretiza sau nu doar persoana în cauză, fără ca dreptul dobândit mai devreme să se transforme în opusul scopului urmărit, prin

instituirea unei obligații de pensionare (încetare activitate) în condiții diferite față de un bărbat.

Plenul mai reține că argumentele arătate au fost reținute și în jurisprudența internă, instanțele naționale făcând aplicarea directă a normelor europene, astfel cum au fost interpretate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene.

De asemenea, aplicarea directă și prioritară a dreptului european, prin prisma interpretării amintite, a fost făcută și de Ministerul Justiției și de Curtea de Apel Craiova în situații similare în care s-a apreciat că pot fi menținute raporturile de muncă/serviciu ale unor angajați femei și după împlinirea vârstei legale de pensionare.

Față de cele expuse, în baza principiului supremației dreptului Uniunii Europene, având în vedere interpretarea Curții de Justiție a Uniunii Europene în această materie, luând act de opțiunea expres formulată de doamna SOFIA GHEORGHIU de a continua raporturile de serviciu și după data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, Plenul Consiliului Superior al Magistraturii va aproba solicitarea astfel cum a fost formulată și va dispune menținerea în funcție a doamnei SOFIA GHEORGHIU, funcționar public - director adjunct la Direcția economică și administrativ, ulterior împlinirii vârstei standard de pensionare.

Pentru considerentele arătate, în temeiul dispozițiilor art. 63 alin. 2 din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare, prin vot direct și secret, cu votul majorității membrilor prezenți,

PLENUL CONSILIULUI SUPERIOR AL MAGISTRATURII HOTĂRĂȘTE

Art.1 - Menținerea în funcție a doamnei SOFIA GHEORGHIU, funcționar public - director adjunct la Direcția economică și administrativ, ulterior împlinirii vârstei standard de pensionare.

Art.2 - Prezenta Hotărâre nr. 1019/2016 a Plenului Consiliului Superior al Magistraturii se comunică Direcției resurse umane și organizare, în vederea punerii în aplicare, potrivit legii.

Data în București, la data de 23 august 2016

Președinte,

Judecător Mîrcea ARON

