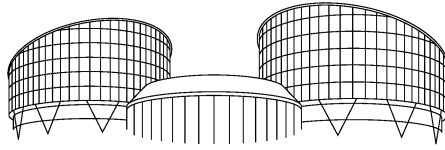


Tradus și revizuit de IER (<http://ier.gov.ro/>)



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME
CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI
SECȚIA A PATRA

CAUZA MORARU ȘI MARIN ÎMPOTRIVA ROMÂNIEI

(Cererile nr. 53282/18 și 31428/20)

HOTĂRÂRE

Art. 1 P12 • Interzicerea discriminării • Imposibilitatea ca două funcționare publice care au atins vârsta de pensionare stabilită pentru femei să continue să lucreze până la atingerea vârstei de pensionare mai mare stabilită pentru bărbați • Normă generală privind încetarea de drept a raportului de muncă sau de serviciu al femeilor la o vârstă mai redusă decât cea a bărbaților care constituie discriminare pe criterii de sex și care perpetuează stereotipuri dăunătoare • Absența unei justificări rezonabile sau obiective pentru măsura contestată • Marjă de apreciere îngustă

STRASBOURG

20 decembrie 2022

DEFINITIVĂ

20 martie 2023

*Hotărârea a rămas definitivă în condițiile prevăzute la art. 44 § 2 din Convenție.
Poate suferi modificări de formă.*

În cauza Moraru și Marin împotriva României,

Curtea Europeană a Drepturilor Omului (Secția a patra), reunită într-o cameră compusă din:

Gabriele Kucsko-Stadlmayer, *președinte*,
Faris Vehabović,
Iulia Antoanella Motoc,
Branko Lubarda,
Armen Harutyunyan,
Anja Seibert-Fohr,
Ana Maria Guerra Martins, *judecători*,

și Ilse Freiwirth, *grefier adjunct de secție*,

Având în vedere:

cererile (nr. 53282/18 și 31428/20) îndreptate împotriva României, depuse la Curte conform art. 34 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale („Convenția”) de către două resortisante române, doamna Liliana Moraru („prima reclamantă”) și doamna Doina Marin („a doua reclamantă”) la 6 noiembrie 2018 și, respectiv, 14 iulie 2020;

decizia de a comunica Guvernului României („guvernul”) plângerea privind acuzațiile de discriminare pe criterii sex ca urmare a aplicării normelor privind vârsta de pensionare;

observațiile părților;

După ce a deliberat în camera de consiliu, la 29 noiembrie 2022,

Pronunță prezenta hotărâre, adoptată la aceeași dată:

INTRODUCERE

1. Cererea are ca obiect imposibilitatea ca funcționarele publice care au atins vârsta de pensionare stabilită pentru femei să continue să lucreze până la atingerea vârstei de pensionare stabilite pentru bărbați. Guvernul a fost informat despre plângerea reclamantelor în temeiul art. 14 din Convenție coroborat cu art. 8 și în temeiul art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție.

ÎN FAPT

2. Prima reclamantă s-a născut în 1956 și locuiește în Focșani. Reclamanta a fost reprezentată de domnul M.V. Holban, un avocat care profesează în București.

3. Cea de a doua reclamantă s-a născut în 1958 și locuiește în București. Aceasta a fost reprezentată de dna M. Bănaș, avocat în București.

4. Guvernul a fost reprezentat de agentul guvernamental doamna O.F. Ezer, din cadrul Ministerului Afacerilor Externe.

5. Faptele cauzei se pot rezuma după cum urmează.

I. CEREREA NR. 53282/18 (MORARU)

6. Prima reclamantă a fost un funcționar public care a lucrat în funcția de consilier la o filială județeană a Agenției Naționale de Administrare Fiscală – „ANAF” [Administrația Județeană a Finanțelor Publice Galați].

7. La 7 decembrie 2016, întrucât se apropia de vârsta de pensionare stabilită pentru femei la acel moment (în cazul său, 60 de ani și 6 luni, a se vedea infra, pct. 24), a depus o cerere la angajatorul său exprimându-și dorința de a continua să lucreze până la atingerea vârstei de pensionare stabilite pentru bărbați (65).

8. Prin decizia din 3 februarie 2017, ANAF a încetat raportul de serviciu al reclamantei începând cu 1 martie 2017, pentru motivele că aceasta atinsese vârsta legală de pensionare și că realizase stagiul de cotizare obligatoriu la sistemul de pensii. Reclamantei i s-a adus la cunoștință decizia.

9. La 14 februarie 2017, reclamanta a solicitat ANAF să revoce decizia din 3 februarie 2017, dar la 10 martie 2017 angajatorul i-a respins cererea.

10. La 31 martie 2017, reclamanta a formulat o acțiune în fața Tribunalului Vrancea, pentru anularea deciziei din 3 februarie 2017. A invocat prevederile Legii privind egalitatea de șanse (a se vedea infra, pct. 31) și ale Directivei 2006/54/CE (a se vedea infra, pct. 70), care, în opinia sa, ar fi trebuit să prevaleze în raport cu dreptul intern. Aceasta a invocat, de asemenea, Convenția de la Istanbul (a se vedea infra, pct. 65), care invită statele să ia măsuri legislative sau de altă natură de prevenire a discriminării pe criterii sex. În opinia sa, stabilirea pentru bărbați a unei vârste de pensionare diferite de cea stabilite pentru femei constituia o discriminare interzisă. Aceasta a comparat situația sa cu cea examinată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) în cauzele *Kleist* (a se vedea infra, pct. 75) și *Marshall* (a se vedea infra, pct. 71), și a considerat că ceea ce constatarea CJUE în respectivele spețe era aplicabil în situația sa.

11. La 27 septembrie 2017, Tribunalul Vrancea s-a pronunțat în favoarea reclamantei. Instanța a reținut că, în temeiul art. 53 din Legea pensiilor și al prevederilor Directivei 2006/54/CE, un funcționar public are dreptul și nu obligația să se pensioneze.

12. Hotărând în recursul introdus de ANAF, prin decizia definitivă din 21 mai 2018 Curtea de Apel Galați a respins acțiunea inițială ca neîntemeiată. Aceasta a considerat că în baza cerințelor din Legea funcționarilor publici, precum și a celor din Legea pensiilor (a se vedea infra, pct. 24 și 28), contractul unui funcționar public înceta de drept când acesta atinge vârsta de pensionare. Mai mult, întemeindu-se pe Decizia nr. 1007/2008 a Curții Constituționale („CCR”) (a se vedea infra, pct. 45), aceasta a considerat că Directiva 2006/54/CE (a se vedea infra, pct. 70) nu se aplica faptelor în cauză, care în schimb erau reglementate de Directiva 79/7/CEE (a se vedea infra, pct. 69). Instanța a observat că art. 7 din Directiva 79/7/CEE permite statelor

membre să excludă din domeniul său de aplicare stabilirea vârstei de pensionare în scopul acordării pensiei pentru limită de vârstă.

13. Curtea de Apel a considerat în continuare că hotărârea CJUE în cauza *Kleist* nu se aplica în situația primei reclamante. A remarcat că dreptul intern din Austria examinat de CJUE a fost considerat discriminatoriu întrucât scopul preconizat de a stabili limite de vârstă pentru pensionare – adică promovarea accesului lucrătorilor tineri pe piața muncii – nu a justificat vârsta de pensionare diferită pentru bărbați de cea pentru femei. Instanța a observat pur și simplu că nu acesta era scopul legii din România aplicabile în cauză.

II. CEREREA NR. 31428/20 (MARIN)

14. Reclamanta, funcționar public, a fost șef de serviciu în Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenariat („ministerul”).

15. La 6 noiembrie 2018, cu 2 luni înainte de atingerea vârstei de pensionare stabilite pentru femei la acel moment (în cazul său 61 de ani, a se vedea infra, pct. 24), a depus o cerere către minister în care își exprima dorința de a continua să lucreze încă un an, în temeiul prevederilor art. 98 alin. (3) din Legea funcționarilor publici după modificarea Legii nr. 188/1999 (a se vedea infra, pct. 29).

16. Prin decizia din 15 ianuarie 2019, ministerul a dispus încetarea raportului de serviciu al reclamantei începând cu 12 ianuarie 2019, pentru motivele că aceasta îndeplinea condițiile stabilite de lege: atinsese vârsta standard de pensionare și realizase stagiul de cotizare minim la sistemul de pensii.

17. La 29 ianuarie 2019, reclamanta a cerut ministerului revocarea deciziei, dar nu a primit niciun răspuns.

18. La 28 martie 2019, a introdus o acțiune în fața Tribunalului București, solicitând anularea dispoziției ministrului din 15 ianuarie 2019. Aceasta a susținut că încetarea de drept a contractului său la o vârstă diferită de cea a unui coleg bărbat constituia o discriminare. A considerat că Decizia nr. 387/2018 a CCR se aplica în cazul său, dat fiind că prevederile aplicabile din Legea funcționarilor publici erau identice cu cele din Codul muncii care au fost declarate neconstituționale prin această decizie (a se vedea infra, pct. 53-58).

19. La 20 iunie 2019, Tribunalul București a admis acțiunea și a anulat decizia ministerului de încetare a raportului de serviciu al reclamantei. Instanța a considerat că motivarea Deciziei CCR nr. 387/2018 se aplica *mutatis mutandis* în situația reclamantei. Astfel a considerat că art. 98 alin. (3) din Legea funcționarilor publici se aplica doar în cazul unui angajat, bărbat sau femeie, care a atins deja vârsta de pensionare stabilită pentru bărbați și care dorea să continue să lucreze dincolo de această limită.

20. Ministerul a declarat recurs și, prin decizia definitivă din 16 ianuarie 2020, Curtea de Apel București a admis recursul și a respins acțiunea reclamantei. Aceasta a constatat că reclamanta nu putea să continue să lucreze după ce a atins vârsta de pensionare, dat fiind că angajatorul nu îi aprobase cererea.

21. În continuare, instanța a considerat că reclamanta nu a cerut un tratament egal, adică prelungirea raportului său de serviciu până la atingerea vârstei de pensionare stabilite pentru bărbați. Cererea sa, de a continua să lucreze timp de un an peste vârsta de pensionare, nu intra în domeniul de aplicare al deciziei CCR. De asemenea, decizia CCR nu era aplicabilă în procedurile curente, dat fiind că situația reclamantei era reglementată de Legea funcționarilor publici și nu de Codul muncii.

CADRUL JURIDIC ȘI PRACTICA RELEVANTĂ

I. DREPTUL INTERN

A. Vârsta de pensionare

22. Vârsta de pensionare a fost inițial prevăzută la art. 8 alin. (1) din Legea nr. 3/1977 privind pensiile de asigurări sociale de stat și asistența socială la vârsta de 62 de ani pentru bărbați și 57 de ani pentru femei:

Art. 8

„(1) Personalul muncitor care are o vechime în muncă de minimum 30 ani bărbații și 25 ani femeile are dreptul la pensie pentru munca depusă și limită de vârstă, la împlinirea vârstei de 62 ani bărbații și 57 ani femeile.”

23. La 31 martie 2001, Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale a înlocuit Legea nr. 3/1977 și a rămas în vigoare până la 31 decembrie 2010. În măsura relevanței, prevedea:

Art. 41

„(1) Pensia pentru limita de vârstă se acordă asiguraților care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare realizat în sistemul public.

(2) Vârsta standard de pensionare este de 60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați. Atingerea vârstei standard de pensionare se va realiza în termen de 13 ani de la data intrării în vigoare a prezentei legi, prin creșterea vârstelor de pensionare, pornindu-se de la 57 de ani pentru femei și de la 62 de ani pentru bărbați, conform eșalonării prevăzute în anexa nr. 3.

[...]

(5) Asigurații care îndeplinesc condițiile prevăzute [de prezenta lege] la alin. (1)-(4) [pentru obținerea pensiei pentru limită de vârstă, cu excepția pensionării anticipate și a pensionării anticipate parțiale] pot continua activitatea numai cu acordul angajatorului, [în conformitate cu legea].”

24. În prezent, această chestiune este reglementată de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice („Legea pensiilor”), care a înlocuit Legea nr. 19/2000. Legea pensiilor se aplică lucrătorilor cu contract individual de muncă (a se vedea Codul muncii, infra, pct. 25) și funcționarilor publici (art. 5 din lege). Art. 53 alin. (1) din Legea pensiilor prezintă condițiile care trebuie să fie îndeplinite pentru ca o persoană să aibă dreptul la pensia pentru limită de vârstă. Stabilește vârsta de pensionare la 63 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați. În plus, anexa nr. 5 prevede vârstele de pensionare și stagiile minime și maxime de cotizare pentru bărbați și femei separat, în funcție de datele lor de naștere: aprilie 1944 – ianuarie 1967 pentru femei și ianuarie 1939 – martie 1950 pentru bărbați. Conform eșalonării prevăzute în anexa nr. 5, în 2030 vârsta standard de pensionare pentru femei va fi de 63 de ani, iar în 2015 vârsta standard de pensionare pentru bărbați va fi de 65 de ani.

Art. 53

„(1) 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.”

B. Codul muncii

25. Legea nr. 53/2003 („Codul muncii”) prevede încetarea unui contract individual de muncă în următorii termeni:

Art. 56

„(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

[...]

d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare [...].”

26. Această prevedere din Codul muncii a fost modificată de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2018, cu aplicare de la 14 noiembrie 2018. În noua sa versiune, se citește după cum urmează:

„(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

[...]

c) 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; [...].”

27. La 10 mai 2019, atunci când Ordonanța de urgență nr. 96/2018 a fost aprobată prin Legea nr. 93/2019, termenul pentru a depune o astfel de cerere a fost redus la 30 de zile.

C. Legislația privind funcționarii publici

28. Prevederile relevante ale art. 97 lit. a) și art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici („Legea funcționarilor publici”), așa cum erau redactate până la 3 iulie 2018, sunt următoarele:

Art. 97

„Încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici [...] are loc în următoarele condiții:

- a) de drept;
- b) prin acordul părților, consemnat în scris;
- c) prin eliberare din funcția publică;
- d) prin destituire din funcția publică;
- e) prin demisie.”

Art. 98

„(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 [...].”

Art. 117

„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.”

29. La 3 iulie 2018, art. 98 a fost modificat prin Legea nr. 156/2018 (pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999), pentru a permite menținerea în funcția publică deținută peste vârsta standard de pensionare. Versiunea modificată se citește după cum urmează:

„(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 competență de numire în funcția publică nu dispune aplicarea prevederilor alin. (3);

[...]

(3) 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.”

30. Codul administrativ (Ordonanța de urgență a guvernului nr. 57/2019) a intrat în vigoare la 31 decembrie 2019 și a înlocuit Legea funcționarilor publici. Art. 517 reproducea conținutul art. 98 din Legea funcționarilor publici astfel cum a fost modificată în 2018.

D. Egalitatea de șanse la locul de muncă

31. Dispozițiile relevante din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați („Legea privind egalitatea de șanse”) se citesc după cum urmează:

Art. 9 alin. (1) lit. b)

„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:

[...]

(b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu [...]

32. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială („OUG nr. 67/2007”) a transpus în dreptul intern dispozițiile Directivei 86/378/CEE a Consiliului din 24 iulie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în regimurile profesionale de securitate socială și ale Directivei 96/97/CE din 20 decembrie 1996. Cele două directive au fost abrogate la 14 august 2009 prin 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 (a se vedea infra, pct. 70). Dispozițiile relevante din ordonanța de urgență sunt redactate după cum urmează:

Art. 2

„În sensul prezentei ordonanțe de urgență, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) scheme profesionale de securitate socială – schemele al căror scop este de a furniza salariaților sau persoanelor care desfășoară activități independente dintr-o întreprindere ori grup de întreprinderi, un domeniu de activitate economică, sector profesional sau grup de sectoare prestații menite să suplimenteze ori să înlocuiască prestațiile prevăzute de sistemul general public de securitate socială, indiferent dacă apartenența la aceste scheme este obligatorie sau facultativă”.

Art. 8

„(1) Dispoziții contrare principiului egalității de tratament sunt cele bazate pe criteriul de sex, direct sau indirect, în special prin referire la starea civilă ori familială, care stabilesc:

[...]

f) vârste de pensionare diferite;”

Art. 9

„Dispozițiile contrare principiului egalității de tratament din următoarele acte normative [...] privind statutul cadrelor militare, [...] pensiile militare de stat, [...] sistemul de pensionare a membrilor personalului diplomatic și consular, [...] pensiile de stat și alte drepturi de asigurări sociale ale polițiștilor, [...] statutul judecătorilor și procurorilor, [...] statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, [...] privind Statutul deputaților și senatorilor, [...] statutul funcționarului public parlamentar, [...] precum și din alte acte normative, din contractele colective, din regulamentele întreprinderilor sau din orice alte aranjamente referitoare la schemele profesionale de securitate socială, vor fi modificate până în data de 30 septembrie 2007 astfel încât să se asigure aplicarea efectivă a principiului egalității de tratament în aceste scheme cel mai târziu la data de 31 decembrie 2008, în caz contrar prevederile respective devenind inaplicabile.”

Art. 13

„Dacă femeile și bărbații solicită să li se aplice în aceleași condiții un sistem flexibil în ceea ce privește vârsta de pensionare, aceasta nu încalcă prezenta ordonanță de urgență.”

II. DECIZIILE CURȚII CONSTITUȚIONALE A ROMÂNIEI

33. În mai multe rânduri, CCR a fost sesizată pentru a examina diferența dintre vârsta de pensionare a bărbaților și cea a femeilor. Opinia sa a evoluat de-a lungul unei serii de decizii, cele mai importante fiind rezumate în cele ce urmează.

34. Deciziile CCR sunt general obligatorii la data publicării în Monitorul Oficial.

A. Decizia nr. 107 din 1 noiembrie 1995 (decizia nr. 107)

35. Decizia CCR nr. 107 (publicată la 26 aprilie 1996) privea constituționalitatea art. 8 alin. (1) din Legea nr. 3/1977 (a se vedea supra, pct. 22).

36. S-a susținut în fața CCR că diferența dintre vârsta de pensionare prevăzută de lege pentru bărbați și femei încalca drepturile femeilor și constituia o discriminare pe criterii de sex, deoarece nu le permitea femeilor să aleagă dacă să se pensionezeze ori să continue să lucreze până la atingerea aceleiași vârste de pensionare cu cea stabilită pentru bărbați.

37. CCR a respins excepția în termenii următori:

„[...] datorită imperativelor legate de creșterea și educarea copiilor, îndeosebi în primii ani, sarcinile sporite ce revin femeilor în gospodărie, lipsei unor modalități sociale și economice larg accesibile, în perioada actuală de tranziție, care să le degreveză 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. Desigur, asemenea situații cu timpul se estompează și vor dispărea, fenomen ce se regăsește în toate țările europene ca fiind una dintre caracteristicile evoluției societăților moderne. În prezent, însă, majoritatea statelor au consacrat vârste diferite de pensionare, deși principiul egalității sexelor este general admis. [...] În țara noastră aceste realități socioprofesionale sunt incontestabile, așa încât stabilirea unei vârste unice de pensionare, atât pentru bărbați cât și pentru femei, ar avea semnificația instituirii unui tratament egal pentru situații diferite. [...]

Prin excepție, s-a invocat și faptul că pensionarea la o vârstă mai mică a femeilor ar afecta dreptul lor la muncă înscris în art. 38 alin. (1) din Constituție. Este un motiv ce nu poate fi reținut din moment ce, după pensionare, potrivit Legii nr. 2/1991, se poate cumula pensia cu salariul.”

B. Decizia nr. 27 din 12 martie 1996 (decizia nr. 27)

38. La 12 martie 1996, CCR a respins un apel împotriva deciziei sale nr. 107 (a se vedea supra, pct. 35). CCR a reiterat:

„În materie de pensionare, numai aparent tratamentul juridic diferit al femeilor față de bărbați s-ar întemeia pe «deosebirea de sex». În realitate, nu deosebirea de sex atrage un tratament juridic diferit, ci situația socială care decurge din aceasta deosebire, situație ce justifică o protecție constituțională specială față de femei. Discriminarea nu există decât atunci când diferența de tratament juridic este pur și simplu și în mod exclusiv determinată de deosebirea de sex.”

C. Decizia nr. 888 din 30 noiembrie 2006 (decizia nr. 888)

39. În Decizia nr. 888 (publicată la 24 ianuarie 2007), CCR a examinat constituționalitatea mai multor articole din Legea nr. 19/2000 (a se vedea supra, pct. 23), în măsura în care s-a susținut că existența unor perioade diferite de contribuții la sistemul de pensii pentru bărbați și femei era discriminatorie și îi dezavantaja pe bărbați.

40. CCR a respins excepția și a considerat că, deși decizia sa anterioară nr. 27 privea prevederile Legii nr. 3/1997, se aplica și Legii nr. 19/2000. Aceasta a menționat de asemenea că:

„Curtea nu poate să nu observe tendința statelor europene de egalizare a condițiilor de obținere a dreptului la pensie între bărbați și femei, precum și recomandările exprimate de instituțiile Uniunii Europene în acest sens, dar aceasta rămâne un deziderat legislativ pe care instanța de contencios constituțional, în limitele competențelor sale, nu îl poate soluționa, rămânând un atribut exclusiv al legiuitorului.”

D. Decizia nr. 191 din 28 februarie 2008 (decizia nr. 191)

41. În Decizia nr. 191 (publicată la 2 aprilie 2008), CCR a reafirmat constituționalitatea prevederilor din Legea nr. 19/2000 care privesc diferența dintre bărbați și femei în legătură cu vârsta legală de pensionare și stagiul de cotizare la sistemul de pensii. A concluzionat și faptul că Directiva 2006/54/CE (a se vedea infra, pct. 70) nu era aplicabilă, în ceea ce privește „sistemele profesionale de securitate socială” [art. 2 alin. (1) lit. f)] și nu acoperea sistemele de pensii publice precum cele prevăzute de Legea nr. 19/2000 (a se vedea supra, pct. 23). CCR a reiterat că Directiva 79/7/CEE, despre care a constatat că este aplicabilă în cauză (a se vedea infra, pct. 69), permite statelor membre să excludă de la aplicare prevederile în legătură cu vârsta de pensionare. Pentru aceste motive, a constatat că Legea nr. 19/2000 nu contravine legislației UE privind egalitatea de șanse.

42. În continuare, CCR a reținut că instituțiile europene recomandă în mod repetat statelor membre ale Uniunii Europene să procedeze la egalizarea vârstelor de pensionare pentru femei și bărbați. Totuși, a reiterat că nu avusese competența să decidă dacă era oportun să se legifereze într-un mod anume și că era în sarcina legiuitorului să ia în considerare recomandările UE.

43. Întemeindu-se pe *Walker împotriva Regatului Unit* (nr. 37212/02, 22 august 2006), CCR a observat că, în materie, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a fost flexibilă și a acceptat că politica statului de egalizare a vârstelor de pensionare nu era contrară art. 14 din Convenție.

44. CCR a concluzionat că, la acel moment, contextul social din România nu se modificase radical în legătură cu aspectele care determinaseră instanța, în deciziile sale anterioare, să susțină constituționalitatea legislației care instituia diferența dintre vârsta de pensionare pentru bărbați și pentru femei.

E. Decizia nr. 1007 din 7 octombrie 2008 (decizia nr. 1007)

45. În decizia nr. 1007 (publicată la 20 noiembrie 2008), CCR a respins o altă excepție de neconstituționalitate cu privire la diferența de tratament în materie de pensionare. În măsura în care excepția privea Legea nr. 19/2000, CCR a confirmat decizia sa anterioară cu nr. 191. Cu privire la dispozițiile OUG nr. 67/2007 (a se vedea supra, pct. 32), care au fost criticate ca nefiind aplicabile în sistemul de pensii public, CCR a reiterat că egalitatea de tratament nu necesita omogenitate, iar corpul legislativ era liber să implementeze norme diferite pentru situații diferite. CCR a explicat că Directiva 2006/54/CE, transpusă în dreptul intern prin OUG nr. 67/2007, se aplica doar pentru schemele profesionale de securitate socială, întrucât schema generală, creată de Legea nr. 19/2000, intră în domeniu de aplicare al Directivei 79/7/CEE (a se vedea infra, pct. 69). Această directivă, a reiterat CCR, permite statelor să excludă din domeniul său de aplicare dispozițiile care reglementează vârsta de pensionare.

F. Decizia nr. 1237 din 6 octombrie 2010 (decizia nr. 1237)

46. În Decizia nr. 1237 (publicată la 24 noiembrie 2010), CCR a respins excepția de neconstituționalitate în ceea ce privește Legea pensiilor în întregime și mai multe dintre articolele acesteia, în special (a se vedea supra, pct. 24). Plângerea constituțională, care a fost formulată de mai mulți membri ai Parlamentului, critica, printre altele, egalizarea graduală a vârstei de pensionare pentru bărbați și pentru femei, percepută ca o aplicare incorectă a principiului constituțional al nediscriminării, ca neluând în seamă „particularitățile fiziologice ale [femeilor]”.

47. CCR a observat că tradițiile culturale și realitățile sociale evoluau spre asigurarea reală, *de facto* a egalității între femei și bărbați. În această privință, a remarcat că legislativul a făcut deja pași importanți cu scopul de a consolida egalitatea, permițând astfel ca tații să aibă drept la concediu pentru creșterea copilului, sau armonizând vârsta de pensionare a bărbaților și a femeilor pentru anumite profesii, în temeiul OUG nr. 67/2002 – și anume, cadre militare, poliție, personal diplomatic și consular. Cu toate acestea, CCR a considerat că, la momentul respectiv, egalitatea deplină nu putea fi încă acceptată de societate, dar putea fi atinsă pe parcursul celor 15 ani stabiliți prin Legea pensiilor.

48. Întemeindu-se pe jurisprudența CJUE, CCR a afirmat că impunerea unor vârste de pensionare diferite nu are aptitudinea de a compensa dezavantajele și greutățile pe care le întâmpină femeile în cariera lor profesională din cauza statutului lor social. În plus, a subliniat că preocuparea pentru creșterea copiilor nu trebuie raportată doar la femei și că, din această perspectivă, situația celor două sexe este comparabilă.

49. Prin urmare, CCR a concluzionat că era necesară o schimbare a opticii sale în ceea ce privește problema egalizării vârstei de pensionare între bărbați și femei, în caz contrar însemnând să se opună unui curent european de amploare în acest domeniu, la ale cărui standarde România este chemată să se ridice. În lumina considerațiilor de mai sus, CCR a considerat că soluția adoptată de legiuitor prin Legea pensiilor armonizează vârsta de pensionare în conformitate cu obligației statului de a asigura un tratament egal și nediscriminatoriu între bărbați și femei în legătură cu pensionarea.

G. Decizia nr. 287 din 24 februarie 2011 (decizia nr. 287)

50. În Decizia nr. 287 (publicată la 25 mai 2011), CCR a respins o excepție de neconstituționalitate care viza o prevedere din Legea pensiilor (a se vedea supra, pct. 24) cu privire la reducerea în mod corelativ a vârstei de pensionare și a stagiului de cotizare pentru persoanele care au lucrat în condiții speciale.

51. CCR a observat că faptul că, în anumite cazuri, vârstele de pensionare erau diferite deși stagiul de cotizare era același atât pentru bărbați cât și pentru

femei nu constituia o discriminare, ci mai degrabă un pas înainte în ceea ce privește realizarea unui tratament egal efectiv între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin.

52. CCR a observat că, de regulă, legea în chestiune permitea femeilor să se pensioneze mai devreme decât bărbații dacă realizau stagiul complet de cotizare, identic pentru toți lucrătorii. A subliniat că diferența în privința vârstei de pensionare nu presupune, în mod corelativ, și reducerea stagiului de cotizare, acestea fiind două măsuri distincte, independente una față de cealaltă.

H. Decizia nr. 387 din 5 iunie 2018 (decizia nr. 387/ 1007)

53. La 5 iunie 2018, CCR a pronunțat Decizia nr. 387/2018 referitoare la constituționalitatea art. 53 alin. (1) din Legea pensiilor și a art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii (a se vedea, respectiv, supra, pct. 24 și 25). Decizia a fost publicată în Monitorul Oficial din 24 iulie 2018.

54. CCR a decis că încetarea de drept a contractului de muncă al unei femei la atingerea vârstei de pensionare constituia o discriminare pe criterii de sex și dezavantaja femeile.

55. CCR a reiterat 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 și trebuie examinate diferit. S-a întemeiat pe jurisprudența sa anterioară și pe jurisprudența CJUE, mai ales hotărârile *Kleist* și *Marshall* (a se vedea infra, pct. 75-77 și 71-73).

56. CCR a reiterat deciziile sale anterioare în care a constatat că existența unor condiții diferite pentru bărbați și femei pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă (Legea pensiilor) nu constituia o discriminare pe criterii de sex (deciziile nr. 107, 888 și 1237 respectiv, supra, pct. 35-37, 39-40 și 46-49) în măsura în care femeile au avut posibilitatea de a-și continua activitatea prin semnarea unui nou contract de muncă și prin cumulul pensiei cu salariul (a se vedea supra, pct. 37, *in fine*). Prin urmare, a respins plângerea în măsura în care se referea la art. 53 alin. (1) din Legea pensiilor.

57. Instanța a examinat, de asemenea, pentru prima dată, prevederile Codului muncii, și a concluzionat că încetarea de drept a contractului de muncă la vârste diferite pentru bărbați și pentru femei constituia o discriminare pe criterii de sex nejustificată. A subliniat că contractul de muncă încetează de drept la îndeplinirea condițiilor relevante, și nici salariatul, nici angajatorul nu poate opta pentru a continua raporturile de muncă. Singura posibilitate era ca părțile să semneze un nou contract de muncă. Diferența astfel creată între bărbați și femei a fost, în opinia CCR, nejustificată:

„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. [...]

35. [...] 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 [...] 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.”

58. CJUE a concluzionat că singura interpretare a art. 56 din Codul muncii care ar respecta Constituția, Directiva 2006/54/CE, Directiva 76/207/CEE și jurisprudența CJUE era cea care ar permite ca femeia angajată să opteze pentru continuarea executării contractului său individual de muncă până la vârsta de pensionare stabilită pentru bărbați.

I. Decizia nr. 112 din 23 februarie 2021 (decizia nr. 112)

59. În Decizia nr. 112 (publicată la 7 aprilie 2021), CCR declară neconstituțional art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea funcționarilor publici

(a se vedea supra, pct. 29).

60. S-a contestat în fața CCR că, faptul că raporturile de serviciu ale funcționarilor publici femei încetau de drept la o vârstă mai mică decât cea a colegilor bărbați, constituia o discriminare pe criterii de sex.

61. CCR a observat modificările suferite de dispoziția în chestiune și a examinat art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea funcționarilor publici atât înainte cât și după modificarea sa din 2018 (a se vedea supra, pct. 28 și 29), ca și dispozițiile echivalente din Codul administrativ (a se vedea supra, pct. 30).

62. Pe fond, CCR constată următoarele:

„Curtea constată că soluția legislativă cuprinsă în art. 98 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999, în redactarea anterioară modificării prin [...] 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 [...], precum și pe cele ale art. 14 alin. (1) lit. c) și art. 9 din Directiva 2006/54/CE, [...] 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.”

J. Decizia nr. 387 din 8 iunie 2021 (decizia nr. 387/2021)

63. În Decizia nr. 387/2021 (publicată la 5 august 2021) CCR a reafirmat constituționalitatea art. 53 și a anexei nr. 5 din Legea pensiilor (a se vedea supra, pct. 24).

III. PRACTICA INTERNĂ

64. Tribunalul Vrancea a examinat cereri având același obiect cu cele depuse de reclamante, a anulat deciziile de încetare de drept a raporturilor de serviciu prin pensionare emise de ANAF și a dispus reîncadrarea angajaților până la atingerea vârstei de pensionare pentru bărbați (deciziile din 4 noiembrie 2019, 3 iunie și 20 octombrie 2020, rămase definitive, întrucât Curtea de Apel Galați a respins recursurile formulate împotriva lor).

IV. DOCUMENTE INTERNAȚIONALE

65. Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice („Convenția de la Istanbul~) a fost ratificată de România la 23 mai 2016.

Articolul 4 – Drepturi fundamentale, egalitate și nediscriminare

„1. Părțile vor lua măsurile legislative și alte măsuri necesare pentru a promova și proteja dreptul tuturor, în special al femeilor, de a trăi fără violență atât în sfera publică, cât și în cea privată.

2 Părțile condamnă toate formele de discriminare împotriva femeilor și iau, fără întârziere, măsurile legislative și alte măsuri necesare pentru a o preveni, în special prin:

– încorporarea în constituțiile lor naționale sau în altă legislație corespunzătoare a principiului egalității între femei și bărbați și asigurând realizarea practică a acestui principiu;

– interzicerea discriminării împotriva femeilor, inclusiv prin utilizarea sancțiunilor, acolo unde este cazul;

– abrogarea legilor și a practicilor care discriminează împotriva femeilor.”

V. DREPTUL ȘI PRACTICA UNIUNII EUROPENE

66. Dispozițiile relevante ale Tratatului de instituire a Comunității Europene (versiunea consolidată de la Nisa) („Tratatul CE”) (a se vedea infra, pct. 70 și 74) sunt redactate după cum urmează:

Art. 141

„(1) Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

HOTĂRÂREA MORARU ȘI MARIN ÎMPOTRIVA ROMÂNIEI

(2) În sensul prezentului articol, prin remunerație se înțelege salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta.

Egalitatea de remunerare, fără discriminare pe motiv de sex, presupune ca:

(a) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită la normă să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură;

(b) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită cu ora să fie aceeași pentru locuri de muncă echivalente.

(3) Consiliul, hotărând în conformitate cu procedura menționată la art. 251 și după consultarea Comitetului Economic și Social, adoptă măsuri pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă.

(4) Pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică un stat membru să mențină sau să adopte măsuri care să prevadă avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat, să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională.”

67. Dispozițiile relevante din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene sunt redactate după cum urmează:

Art. 21 – Nediscriminarea

„(1) Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.

(2) În domeniul de aplicare a tratatelor și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale ale acestora, se interzice orice discriminare pe motiv de cetățenie.”

Art. 23 – Egalitatea între femei și bărbați

„Egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.

Principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului sub-reprezentat.”

A. Directive

68. Părțile relevante din Directiva Consiliului 76/207/CEE 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, în vigoare până la 14 august 2009, sunt redactate după cum urmează:

Articolul 1

„(1) Scopul prezentei directive îl reprezintă punerea în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, inclusiv la promovare, și la formarea profesională, precum și în ceea ce privește condițiile de muncă și, în condițiile prevăzute la alineatul (2), securitatea socială. Acest principiu este denumit în continuare « principiul egalității de tratament ».

Articolul 2

(1) În înțelesul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială.

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a exclude din domeniul său de aplicare acele activități profesionale și, după caz, formarea care conduce la acestea, pentru care, date fiind natura sau condițiile exercitării lor, sexul constituie o condiție determinantă.

(3) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeilor, în special în ceea ce privește graviditatea și maternitatea.

(4) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor de promovare a egalității de șanse între bărbați și femei, în special prin înlăturarea inegalităților de fapt care afectează șansele femeilor în domeniile menționate la articolul 1 alineatul (1).

Articolul 3

(1) Aplicarea principiului egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex în privința condițiilor de angajare, inclusiv a criteriilor de selecție, în toate locurile sau posturile de muncă, indiferent de sectorul sau ramura de activitate, și la toate nivelurile ierarhiei profesionale.

(2) În acest scop, statele membre adoptă măsurile necesare pentru a asigura că:

(a) sunt abrogate dispozițiile actelor cu putere de lege și ale actelor administrative contrare principiului egalității de tratament;

(b) sunt nule, pot fi declarate nule sau pot fi modificate dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care sunt prevăzute de convenții colective sau de contracte individuale de muncă, de regulamentele de ordine interioară ale întreprinderilor sau în statutele care reglementează profesiile independente;

(c) sunt revizuite acele dispoziții ale actelor cu putere de lege sau ale actelor administrative care sunt contrare principiului egalității de tratament, atunci când preocuparea pentru protecție care le-a inspirat inițial nu mai este întemeiată; în cazul în care dispoziții similare sunt incluse în convenții colective, partenerilor sociali li se solicită să întreprindă revizuirile necesare.

[...]

Articolul 5

(1) 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.”

69. Partea relevantă din Directiva Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (Directiva 79/7/CEE), se citește după cum urmează:

Articolul 7

„(1) 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;

[...]”

70. Părțile relevante 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) (care a abrogat Directiva 76/207/CEE – a se vedea supra, pct. 68) sunt redactate după cum urmează:

Articolul 2 - Definiții

„(1) În sensul prezentei directive se înțelege prin:

(a) «discriminare directă»: 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;

[...]

(f) «sisteme profesionale de securitate socială»: sistemele care nu sunt reglementate de Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, care au ca obiect furnizarea către lucrători, salariați sau lucrătorii care desfășoară activități independente, grupați în cadrul unei întreprinderi sau al unui grup de întreprinderi, al unei ramuri economice sau sector profesional sau interprofesional, prestații destinate să completeze prestațiile sistemelor de securitate socială prevăzute de lege sau să se substituie acestora, indiferent dacă afilierea la aceste sisteme este obligatorie sau facultativă.”

Articolul 3 - Măsuri pozitive

„Statele membre pot să mențină sau să adopte măsuri în sensul articolului 141 alineatul (4) din tratat, pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională.”

Articolul 9 – Exemple de discriminare

„(1) Se clasifică printre dispozițiile contrare principiului egalității de tratament cele care au la bază criteriul sexului, fie direct, fie indirect, pentru:

[...]

(f) a impune vârste diferite de pensionare;

[...]"

B. Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene

1. Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Marshall)

71. Hotărârea CJUE din 26 februarie 1986 în cauza *Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* (cauza nr. C-152/84, EU:C:1986:84) a privit clauza de nediscriminare din Directiva nr. 76/207 CEE (a se vedea supra, pct. 68).

72. Recurenta a fost concediată de la locul de muncă la scurt timp după ce a împlinit 62 de ani (adică după doi ani de la data la care avea dreptul la pensie), deși își exprimase dorința de a continua să lucreze până la vârsta de 65 de ani. Constatările relevante ale CJUE sunt redactate după cum urmează:

„(7) Secțiunile 27 alin. (1) și 28 alin. (1) din Legea privind securitatea socială din 1975, legislația Regatului Unit care reglementează pensiile, prevăd că pensiile de stat sunt garantate pentru bărbați de la vârsta de 65 de ani și pentru femei de la vârsta de 60 de ani. Cu toate acestea, legislația nu impune nicio obligație de a se pensiona la vârsta la care pensia de stat devine exigibilă. În cazul în care lucrătorul continuă să lucreze după această vârstă, plata pensiei de stat sau a pensiei din sistemul de pensii de serviciu se amână.

[...]

(33) Art. 5 alin. (1) din Directiva nr. 76/207 prevede că 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.

[...]

(38) Prin urmare, răspunsul care trebuie dat la a treia întrebare este că o persoană lezată ca urmare a unei concedieri discriminatorii se poate prevala de dispozițiile articolului 6 din [respectiva] directivă împotriva unei autorități a statului care acționează în calitate de angajator pentru a înlătura o dispoziție națională care impune limite cuantumului despăgubirii care poate fi obținută pentru reparare”.

73. CJUE a făcut o distincție între concedierea din cauza accesului la prestațiile sociale și condițiile pentru a asigura pensia pentru limită de vârstă. Astfel, aceasta a concluzionat că:

„Art. 5 alin. (1) din Directiva nr. 76/207 trebuie interpretat 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.

Art. 5 alin. (1) din Directiva 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976, care interzice orice discriminare directă pe criterii de sex în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, poate fi invocat împotriva unei autorități a statului care acționează în calitate de angajator, pentru a evita aplicarea oricărei prevederi naționale care nu este conformă art. 5 alin. (1).”

2. Comisia Comunităților Europene împotriva Republicii Elene

74. În hotărârea din 26 martie 2009 în cauza *Comisia Comunităților Europene împotriva Republicii Elene* (cauza nr. C-559/07, EU:C:2009:198), CJUE a examinat problema dacă diferența dintre bărbați și femei în materie de vârstă de pensionare și stagiul de cotizare obligatoriu la un sistem de pensii era discriminatoriu în temeiul dreptului intern al Republicii Elene. Autoritățile elene au susținut că diferența în chestiune avea ca obiectiv să compenseze femeile pentru impactul sarcinilor suplimentare de creștere a copiilor, al activităților domestice și de îngrijire a persoanelor în vârstă asupra vieții lor profesionale. CJUE a respins argumentul și a constatat că prevederea este discriminatorie, în termenii următori:

„(68) Dispozițiile contestate ale codului nu sunt de natură să despăgubească pentru dezavantajele la care sunt expuse carierele funcționarilor publice, ale femeilor soldați și ale personalului feminin cărora i se aplică codul, ajutând aceste femei în viața lor profesională. Dimpotrivă, nu fac altceva decât să acorde beneficiarilor de sex feminin, și în special mamelor, condiții mai favorabile decât cele aplicabile beneficiarilor de sex masculin, în termenii vârstei de pensionare și ai perioadei minime de serviciu necesare la momentul pensionării, fără a remedia problemele pe care le pot întâlni pe parcursul carierei lor profesionale (a se vedea, în acest sens, hotărârea *Griesman*, citată anterior, pct. 65).

[...]

Pentru aceste motive, Curtea (A treia cameră) hotărăște:

[...]

Prin menținerea în vigoare a dispozițiilor care prevăd diferențe între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin în ceea ce privește vârsta de pensionare și perioada minimă de serviciu necesară în temeiul Codului elen al pensiilor civile și militare introdus prin Decretul prezidențial nr. 166/2000 din 3 iulie 2000, în versiunea aplicabilă prezentei cauze, Republica Elenă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 141 CE.”

3. Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist (Kleist)

75. La 18 noiembrie 2010, CJUE s-a pronunțat în cauza *Kleist* (cauza nr. C-356/09, EU:C:2010:703)

76. În această cauză, reclamanta, care era medic-șef angajat al Casei de asigurări de pensii din Austria, și-a informat angajatorul că intenționează să lucreze până la vârsta de pensionare pentru bărbați. Angajatorul ei a informat-o însă că acest lucru nu este posibil și a concediat-o. CJUE i s-a cerut de instanța internă care examina cauza să se pronunțe dacă art. 3 alin. (1) lit. c) din Directiva 76/207/CEE (a se vedea supra, pct. 68) trebuie interpretat în sensul că o reglementare națională care, pentru a promova accesul persoanelor mai tinere la piața forței de muncă, permite unui angajator de drept public 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 pe criterii de sex, interzisă de această directivă. CJUE a statuat:

„(28) Trebuie amintit mai întâi că deja Curtea 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).”

77. CJUE a concluzionat:

„Articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207 [...] 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.”

4. Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer împotriva Anneliese Kuso (Kuso)

78. În plus față de cauzele menționate mai sus (a se vedea supra, pct. 71-77), la care s-a făcut trimitere în procedurile interne (a se vedea supra, pct. 10 și 13), cauza mai recentă *Kuso* (cauza nr. C-614/11, EU:C:2013:544) este, de asemenea, de interes în contextul prezentei cauze.

79. În această cauză, CJUE a decis că încetarea de drept a contractului de muncă la atingerea vârstei de pensionare stabilite, diferită pentru bărbați și femei, reprezenta o discriminare directă pe criterii de sex, iar discriminarea astfel stabilită nu avea o justificare obiectivă. De asemenea, a considerat că Directiva 76/207/CEE (a se vedea supra, pct. 68), care a fost invocată în această cauză, se aplica pentru contractele de muncă semnate anterior aderării statului la UE. CJUE a concluzionat:

„(53) [...] articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207 trebuie interpretat în sensul că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal, constând într-un regim de muncă ce face parte integrantă dintr-un contract de muncă încheiat înainte de aderarea statului membru în cauză la Uniune, 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 în cazul în care lucrătorul respectiv împlinește această vârstă la o dată ulterioară aderării menționate.”

ÎN DREPT

I. CU PRIVIRE LA CONEXAREA CERERILOR

80. Având în vedere obiectul similar al cererilor, Curtea consideră necesar să dispună conexarea acestora (art. 42 § 1 din Regulamentul Curții) și să le examineze într-o singură hotărâre.

II. CU PRIVIRE LA PRETINSA ÎNCĂLCARE A ART. 1 DIN PROTOCOLUL NR. 12 LA CONVENȚIE

81. Reclamantele se plâng că, prin faptul că nu li s-a permis să continue să lucreze după ce au atins vârsta de pensionare pentru femei, au fost discriminate pe criterii de sex. Au invocat art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție. În plus, cea de a doua reclamantă a invocat și art. 14 din Convenție coroborat cu art. 8.

82. Având în vedere fondul plângerilor reclamantelor, Curtea, care are competența de a realiza o încadrare în drept a faptelor cauzei [a se vedea *Radomilja și alții împotriva Croației* (MC), nr. 37685/10 și 22768/12, pct. 114 și 126, 20 martie 2018], va examina cauza numai din punctul de vedere al art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție (a se vedea *Napotnik împotriva României*, nr. 33139/13, pct. 52, 20 octombrie 2020).

Această dispoziție prevede următoarele:

„(1) Exercițarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio 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 orice altă situație.

(2) Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.”

A. Cu privire la admisibilitate

1. Competența *ratione materiae* a Curții

83. Cu titlu introductiv, Curtea reamintește că, întrucât problema aplicabilității este o chestiune de competență *ratione materiae*, trebuie respectată regula generală privind examinarea cererilor și analiza relevantă trebuie efectuată în etapa de admisibilitate, cu excepția cazului în care există un motiv special pentru a conecta acest aspect cu fondul [a se vedea *Denisov împotriva Ucrainei* (MC), nr. 76639/11, pct. 93, 25 septembrie 2018]. În prezenta cauză nu există niciun astfel de motiv special, iar chestiunea aplicabilității art. 1 din Protocolul nr. 12 trebuie examinată prin urmare în etapa de admisibilitate.

84. Curtea reiterează că, întrucât art. 14 din Convenție interzice discriminarea în exercitarea „drepturilor și libertăților recunoscute de

Convenție”, art. 1 din Protocolul nr. 12 instituie o interdicție generală a discriminării (a se vedea *Napotnik*, citată anterior, pct. 54, cu trimiterile suplimentare).

85. Este important de reținut că art. 1 din Protocolul nr. 12 extinde domeniul de aplicare al protecției nu numai la „orice drept prevăzut de lege”, așa cum poate sugera textul de la paragraful 1, ci dincolo de aceste drepturi. Aceasta se indică în paragraful 2, care prevede, în plus, că nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică (ibid., pct. 55). Potrivit Raportului explicativ privind Protocolul nr. 12, domeniul de aplicare al protecției oferite de art. 1 din acest protocol include patru categorii de situații, în special în cazul în care o persoană este discriminată:

„i. în exercitarea oricărui drept acordat în mod specific unei persoane în temeiul legislației naționale;

ii. în exercitarea unui drept care poate fi dedus dintr-o obligație clară ce revine unei autorități publice în temeiul dreptului național, și anume în cazul în care o autoritate publică are obligația de a se comporta într-un anumit mod în conformitate cu dreptul național;

iii. de către o autoritate publică în exercitarea puterii sale discreționare (de exemplu, acordarea anumitor subvenții);

iv. prin orice altă acțiune sau omisiune a unei autorități publice (de exemplu, comportamentul agenților responsabili cu aplicarea legii atunci când asigură menținerea ordinii în timpul unei revolte).”

Raportul explicativ clarifică, de asemenea, următoarele:

„nu s-a considerat necesar să se precizeze care dintre aceste patru elemente sunt reglementate de paragraful 1 și care din ele de al doilea paragraf. Cele două paragrafe sunt complementare, efectul combinat al acestora fiind acela că toate cele patru elemente sunt reglementate de art. 1. De asemenea, trebuie să se țină seama de faptul că distincțiile dintre categoriile respective i-iv nu sunt clare și că sistemele juridice naționale pot avea abordări diferite în ceea ce privește categoria din care face parte un caz.”

86. Prin urmare, pentru a determina dacă art. 1 din Protocolul nr. 12 este aplicabil, Curtea trebuie să stabilească dacă plângerile reclamantelor intră sub incidența uneia dintre cele patru categorii menționate în Raportul explicativ (ibid., pct. 56).

87. Sub acest aspect, Curtea reține că Legea privind egalitatea de șanse garantează egalitatea de tratament bărbaților și femeilor în ceea ce privește condițiile de muncă și pensionarea (a se vedea supra, pct. 31). De asemenea, Curtea observă că deciziile inițiale de a nu le permite reclamantelor să lucreze în continuare au fost luate de autoritățile publice (a se vedea supra, pct. 8 și 16) în baza obligațiilor statului derivate atât din dreptul intern, cât și din angajamentele internaționale. Prin urmare, și în scopul aplicabilității art. 1 din Protocolul nr. 12, Curtea concluzionează că prezenta cauză se încadrează în categoriile (i) și (ii) de discriminare potențială din Raportul explicativ (a se vedea supra, pct. 85).

88. Rezultă că art. 1 în Protocolul nr. 12 se aplică faptelor din prezenta cauză.

2. Cu privire la alte motive de inadmisibilitate

89. Curtea constată că cererile nu sunt nici vădit nefondate, nici inadmisibile pentru alte motive enumerate la art. 35 din Convenție. Prin urmare, trebuie să fie declarate admisibile.

B. Cu privire la fond

1. Observațiile părților

(a) Reclamantele

(i) Cererea nr. 53282/18 (Moraru)

90. Reclamanta a susținut că măsura în cauză, obligația de a se pensiona mai devreme decât bărbații, care fusese inițial destinată să compenseze inegalitățile de fapt dintre bărbați și femei, era de mult timp nu doar eradicată din realitățile economice și sociale din statul pârât, dar era și o formă de diminuare a rolului femeilor în câmpul muncii, îndeosebi al femeilor din serviciul public. Perioada stabilită de Guvern, și anume 15 ani pentru a atinge egalitatea, constituia o discriminare pe criterii de sex flagrantă și nu avea un temei rezonabil.

91. Încă din 2007, diferențele privind vârsta de pensionare dintre bărbați și femei erau eliminate pentru anumite categorii de servicii publice – posturi militare, poliție, personal diplomatic și consular (a se vedea supra, pct. 47).

92. Reclamanta a făcut trimitere la Decizia CCR nr. 387/2018 (a se vedea supra, pct. 53-58), care, în opinia sa, a considerat că aplicarea unor vârste diferite de pensionare era discriminatorie și neconstituțională. De asemenea, ea a menționat că, pe baza acelei decizii, care fusese pronunțată la numai cincisprezece zile după decizia definitivă în cauza sa, colegelor sale le-au fost anulate în instanță deciziile de încetare a raporturilor de serviciu și, prin urmare, li s-a permis să continue să lucreze până la vârsta de pensionare stabilită pentru bărbați.

(ii) Cererea nr. 31428/20 (Marin)

93. Reclamanta a susținut că Curtea de Apel a interpretat incorect legea aplicabilă, în primul rând coroborarea art. 98 și art. 117 din Legea funcționarilor publici și art. 56 din Codul muncii. Mai mult, în opinia sa, aceste dispoziții trebuie citite în lumina Deciziei nr. 387/2018 a CCR și a dreptului și a practicii UE relevante a CJUE.

94. Ea a subliniat că un bărbat în situația sa ar fi putut munci în continuare fără niciun impediment și a reiterat că femeilor ar trebui să le fie permisă

opțiunea de a continua să lucreze până la vârsta de pensionare stabilită pentru bărbați. Ea a considerat că a fost discriminată pe criterii de sex.

(b) Guvernul

95. Guvernul a susținut că statul a beneficiat de o marjă de apreciere în ceea ce privește stabilirea ritmului de unificare a vârstei de pensionare pentru bărbați și femei și pentru diferite categorii de lucrători, inclusiv funcționarii publici. În plus, acesta a reiterat că Directiva 79/7/CEE (a se vedea supra, pct. 69), care a fost transpusă în dreptul intern prin Legea nr. 263/2010, a permis statelor să excludă din domeniul său de aplicare legile privind stabilirea vârstei de pensionare.

96. În consecință, statul era îndreptățit să stabilească vârsta de pensionare după cum considera potrivit. În privința funcționarilor publici, Legea funcționarilor publici constituia o *lex specialis*, în măsura în care statutul unui funcționar public diferă de cel al unui lucrător cu contract individual de muncă încheiat în temeiul Codului muncii.

97. Guvernul a reiterat că egalitatea nu necesita omogenitate, iar legiuitorul putea stabili norme separate în anumite situații, așa cum făcuse cu privire la condițiile de pensionare, distingând situația funcționarilor publici de cea a angajaților cu contracte reglementate de Codul muncii.

98. În sfârșit, Guvernul a argumentat că deciziile definitive pronunțate în cadrul proceselor naționale inițiate de reclamantele din prezenta cauză respectau legile aplicabile la momentul respectiv.

2. Motivarea Curții

(a) Principii generale

99. Fără a lua în considerare diferența dintre domeniul de aplicare al art. 14 din Convenție și art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție, sensul noțiunii „discriminare” de la art. 1 din Protocolul nr. 12 a fost conceput să fie identic cu cel de la art. 14 (a se vedea pct. 18 și 19 din Raportul explicativ privind Protocolul nr. 12). Prin urmare, în aplicarea aceluiași termen în temeiul art. 1 din Protocolul nr. 12, Curtea nu identifică niciun motiv pentru a se abate de la interpretarea consacrată a noțiunii „discriminare” [a se vedea *Sejdić și Finci împotriva Bosniei și Herțegovinei* (MC), nr. 27996/06 și 34836/06, pct. 55, CEDO 2009].

100. Se poate deduce că, în principiu, aceleași standarde dezvoltate de Curte în jurisprudența sa în ceea ce privește protecția asigurată de art. 14 sunt aplicabile în cauzele formulate în temeiul art. 1 din Protocolul nr. 12.

101. În acest sens, Curtea reiterează că în exercitarea drepturilor și libertăților garantate de Convenție, art. 14 oferă protecție împotriva tratamentului diferit, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, al persoanelor în situații analoage sau similare în mod relevant. Cu alte cuvinte, cerința de a demonstra o poziție analoagă nu necesită ca grupurile de comparat să fie

identice. În sensul art. 14, o diferență de tratament este discriminatorie dacă „nu are o justificare obiectivă și rezonabilă”, adică dacă nu urmărește un „scop legitim” sau dacă nu există un „raport rezonabil de proporționalitate” între mijloacele folosite și scopul urmărit [a se vedea *Molla Sali împotriva Greciei* (MC), nr. 20452/14, pct. 133 și 135, 19 decembrie 2018].

102. Curtea a mai stabilit în jurisprudența sa că numai diferențele de tratament bazate pe o caracteristică identificabilă, sau „situație”, sunt de natură să constituie discriminare în sensul art. 14 [a se vedea *Fábián împotriva Ungariei* (MC), nr. 78117/13, pct. 113, 5 septembrie 2017].

103. Mai mult, art. 14 nu interzice părților contractante să trateze unele grupuri diferit pentru a îndrepta „inegalitățile de fapt” dintre acestea. Într-adevăr, dreptul de a nu fi discriminat în exercitarea drepturilor garantate de Convenție este încălcat și atunci când statele, fără o justificare obiectivă sau rezonabilă, nu tratează în mod diferit persoane ale căror situații diferă considerabil [a se vedea *Thlimmenos împotriva Greciei* (MC), nr. 34369/97, pct. 44, CEDO 2000-IV; *Stec și alții împotriva Regatului Unit* (MC), nr. 65731/01 și 65900/01, pct. 51, CEDO 2006-VI; și *Guberina împotriva Croației*, nr. 23682/13, pct. 70, 22 martie 2016].

104. Statele contractante se bucură de o anumită marjă de apreciere în a evalua dacă și în ce măsură diferențele în situații altfel similare justifică un tratament diferit. Sfera marjei de apreciere variază în funcție de circumstanțe, obiectul cauzei și cadrul general. Mai întâi și mai ales, natura statutului pe care se bazează diferența de tratament are o pondere importantă în determinarea întinderii acestei marje. Marja este foarte îngustă dacă distincția se bazează pe caracteristici personale inerente sau imuabile precum sexul [a se vedea *Savickis și alții împotriva Letoniei* (MC), nr. 49270/11, pct. 183, 9 iunie 2022].

105. Curtea a hotărât, deși în contextul art. 1 din Protocolul nr. 1, că statului i se acordă de obicei o marjă largă în temeiul Convenției cu privire la măsurile generale de strategie economică sau socială. Datorită cunoașterii directe a societății lor și a nevoilor acesteia, autoritățile naționale sunt, în principiu, mai în măsură decât instanța internațională să aprecieze ce anume este în interesul public din motive sociale sau economice, iar Curtea respectă, în general, alegerea politicilor legiuitorului, cu excepția cazului în care aceasta este „în mod vădit lipsită de un temei rezonabil” (a se vedea *Stec și alții*, citată anterior, pct. 52, și *Savickis și alții*, citată anterior, pct. 184). Cu toate acestea, chiar și o largă marjă în sfera politicii economice sau sociale nu poate justifica adoptarea de legi sau practici care ar încălca interdicția de discriminare (a se vedea *Savickis și alții*, citată anterior, pct. 185, și *Yocheva și Ganeva împotriva Bulgariei*, nr. 18592/15 și 43863/15, pct. 101, 11 mai 2021, cu trimiterile suplimentare).

106. În același timp, totuși, promovarea egalității de gen este în prezent un obiectiv important în statele membre ale Consiliului Europei. Curtea a statuat în repetate rânduri că diferențele bazate exclusiv pe sex, trebuie

justificate prin „motive imperative”, „motive deosebit de grave” sau, așa cum s-a exprimat în alte situații, „motive deosebit de solide și de convingătoare”. În special, referirile la tradiții, ipoteze generale sau atitudini sociale predominante într-o anumită țară nu sunt suficiente pentru justificarea unei diferențe de tratament pe criterii de sex. De exemplu, statele nu pot impune tradiții bazate pe ideea potrivit căreia bărbatul joacă un rol predominant în familie, iar femeia un rol secundar [a se vedea *Beeler împotriva Elveției* (MC), nr. 78630/12, pct. 95, 11 octombrie 2022, cu trimiterile suplimentare, *Abdulaziz, Cabales și Balkandali împotriva Regatului Unit*, 28 mai 1985, pct. 78 *in fine*, Seria A nr. 94; *Ünal Tekeli împotriva Turciei*, nr. 29865/96, pct. 63, CEDO 2004-X (extrase); *Konstantin Markin împotriva Rusiei* (MC), nr. 30078/06, pct. 126-127, CEDO 2012 (extrase); și *Carvalho Pinto de Sousa Morais împotriva Portugaliei*, nr. 17484/15, pct. 46, 25 iulie 2017]. În consecință, în cazul în care o diferență de tratament se bazează pe sex, marja de apreciere lăsată la latitudinea statului este îngustă (a se vedea *Beeler*, citată anterior, pct. 95-96 și 105, și *Emel Boyraz împotriva Turciei*, nr. 61960/08, pct. 51, 2 decembrie 2014).

(b) Aplicarea principiilor respective la faptele din prezenta cauză

(i) Dacă a existat o diferență de tratament

107. Reclamantele s-au plâns că au fost tratate în mod diferit față de bărbații care lucrează în aceleași funcții ca ele, în măsura în care fuseseră forțate să se pensioneze la vârsta de pensionare stabilită pentru femei, care era mai redusă decât cea stabilită pentru bărbați, și că li s-a respins cererea de a continua să lucreze după ce au atins această vârstă.

108. Curtea a constatat deja că diferența în privința vârstei de pensionare dintre bărbați și femei constituie o diferență de tratament pe criterii de sex (a se vedea *Stec și alții*, citată anterior, pct. 60). Situația este valabilă și în cazul măsurii care face obiectul plângerii în speță, și anume încetarea de drept a raportului de serviciu al reclamantei la vârsta de pensionare stabilită pentru femei.

109. În speță, Curtea reține că prima reclamantă a cerut să continue să lucreze până la împlinirea vârstei de pensionare stabilite pentru bărbați (a se vedea supra, pct. 7), în timp ce a doua reclamantă a solicitat prelungirea raportului de serviciu după vârsta de pensionare (a se vedea supra, pct. 15). Deși cererile par a fi de natură diferită, Curtea observă că acestea nu sunt altceva decât căi diferite pe care reclamantele le-au folosit în încercările lor de a depăși diferența de vârstă de pensionare între bărbați și femei.

110. În acest sens, Curtea observă că, în februarie 2017, atunci când prima reclamantă a atins vârsta de pensionare, art. 98 din Legea funcționarilor publici instituia norma generală prin care toate raporturile de serviciu încetau în ziua în care funcționarul public în cauză atingea vârsta de pensionare (a se vedea supra, pct. 28). În noiembrie 2018, atunci când a doua reclamantă a

atins această vârstă, art. 98 alin. (3) din Legea funcționarilor publici permitea ca raporturile de serviciu să fie extinse dincolo de vârsta de pensionare a angajatului, indiferent de sexul persoanei (a se vedea supra, pct. 29). La ambele date, totuși, vârsta de pensionare era diferită pentru bărbați și pentru femei, iar cele două reclamante au ridicat această chestiune în plângerile lor interne (a se vedea supra, pct. 10 și 18).

111. De asemenea, Curtea constată că, în momentul în care a doua reclamantă a solicitat prelungirea raportului său de serviciu (adică la 6 noiembrie 2018, a se vedea supra, pct. 15), situația era diferită pentru femeile ale căror contracte individuale de muncă erau reglementate de Codul muncii și pentru cele ale căror raporturi de serviciu erau reglementate de Legea funcționarilor publici. De fapt, deși la momentul respectiv prevederile relevante din Codul muncii și din Legea funcționarilor publici erau similare, o problemă ridicată de a doua reclamantă în acțiunea sa internă (a se vedea supra, pct. 18), la 24 iulie 2018, cu aproape patru luni înainte ca cea de-a doua reclamantă să introducă cererea sa, Decizia nr. 387/2018 a CCR a devenit aplicabilă (a se vedea supra, pct. 53), iar la 14 noiembrie 2018, după câteva zile de la cererea celei de-a doua reclamante, Codul muncii a fost modificat pentru a permite femeilor să continue să lucreze până la atingerea vârstei de pensionare stabilite pentru bărbați (a se vedea supra, pct. 26). Prin urmare, se putea susține că situația celei de-a doua reclamante privește și o diferență de tratament între femeile funcționari publici și femeile angajate în temeiul Codului muncii (a se vedea supra, pct. 96). Cu toate acestea, Curtea consideră că, în cele din urmă, principiul central din plângerea celei de-a doua reclamante rămâne diferența de tratament pentru femei la locul de muncă (a se vedea supra, pct. 94). În consecință, va examina cererea din punctul de vedere al acuzației de discriminare pe criterii de sex, luând în considerare aspectele relevante ale diferitelor reglementări interne privind munca aflate în vigoare la momentul respectiv.

112. Pentru aceste motive, reclamantele pot pretinde că au fost tratate diferit de un coleg bărbat în situația lor în ceea ce privește condițiile pentru încetarea raportului de serviciu.

(ii) Cu privire la faptul dacă diferența de tratament a fost justificată

113. Este necesar să se mai examineze dacă diferența de tratament subiacentă a avut o justificare obiectivă și rezonabilă și, astfel, dacă era acceptabilă în temeiul art. 1 din Protocolul nr. 12.

114. Curtea este sesizată să aprecieze dacă faptul că nu li s-a oferit reclamantelor posibilitatea de a alege să continue să lucreze după vârsta de pensionare stabilită pentru femei până la cea stabilită pentru bărbați era compatibil cu Convenția. Situațiile aduse în atenția Curții au fost generate de faptul că dreptul intern a stabilit vârste de pensionare diferite pentru bărbați și pentru femei (a se vedea supra, pct. 107), o chestiune care, în cele din urmă, ține de sistemul de securitate socială instituit de statul pârât.

115. Guvernul a susținut că stabilirea condițiilor de pensionare se încadrează în marja de apreciere a statului (a se vedea supra, pct. 95). În această privință, Curtea este conștientă de faptul că prezenta cauză privește domeniul protecției sociale, care constituie un sistem complex în care trebuie păstrat un echilibru, și că, prin urmare, statului i se acordă de obicei o marjă semnificativă cu privire la măsurile generale de strategie economică sau socială (a se vedea jurisprudența citată supra, pct. 105). În acest context, Curtea a acceptat deja că orice ajustări ale sistemelor de pensii trebuie să se efectueze în mod gradual, precaut și cu măsură, deoarece orice altă abordare ar putea pune în pericol pacea socială, previzibilitatea sistemului de pensii și securitatea juridică (a se vedea *Beeler*, citată anterior, pct. 104, cu trimiterile suplimentare, *Andrle împotriva Republicii Cehe*, nr. 6268/08, pct. 51-52, 17 februarie 2011, și *Stec și alții*, citată anterior, pct. 60-66).

116. Totuși, Curtea trebuie să reitereze că motive imperative ar trebui prezentate înainte ca aceasta să poată considera că o diferență de tratament pe criterii de sex este compatibilă cu Convenția și că marja de apreciere lăsată la latitudinea statelor pentru a justifica diferența este îngustă (a se vedea *Beeler*, citată anterior, pct. 105, și jurisprudența citată supra, pct. 106).

117. Curtea observă că prezenta cauză privește încetarea de drept a raporturilor de serviciu ale reclamantelor odată ce acestea au atins vârsta de pensionare care era mai redusă decât vârsta de pensionare pentru bărbați, și nu dreptul lor de a se pensiona la o vârstă mai mică decât bărbații. Acest ultim aspect face parte din ajustarea graduală a sistemului de pensii (a se vedea supra, pct. 24), care poate fi considerată o măsură pentru a corecta „inechitățile de fapt” (a se vedea supra, pct. 103) și a fost în mod repetat și constant confirmată de CCR (a se vedea pct. 35-56 și 63). Aceleași considerente nu se aplică obligației ca reclamantele să se pensioneze la împlinirea vârstei de pensionare stabilite pentru femei.

118. În fapt, prin instituirea și menținerea unei norme generale privind încetarea de drept a raporturilor de muncă ale femeilor la o vârstă mai mică decât cea stabilită pentru bărbați (a se vedea supra, pct. 24 și 28) cu posibilitatea a doar câteva excepții introduse prin Legea nr. 156/2018 (a se vedea supra, pct. 29-30), legiuitorul perpetuează un stereotip privind rolurile de gen și tratează femeile ca pe un grup omogen lipsit de capacitatea de a acționa, unul ale cărui situații personale sau dorințe privind viața profesională și dezvoltarea carierei, precum și alinierea lor cu cele ale bărbaților sunt complet neluate în considerare.

119. În speță, angajatorii reclamantelor erau autorități publice ale căror acte angajau răspunderea statului în temeiul Convenției. Curtea nu poate decât să observe că nici autoritățile publice respective, nici instanțele naționale care au examinat cauzele reclamantelor nu au oferit explicații despre modul în care deciziile lor de a nu le permite să continue să lucreze erau compatibile cu Convenția sau cu legislația UE aplicabilă. În această privință, Curtea observă că, în acțiunea sa națională, prima reclamantă a

susținut în mod explicit că încetarea raportului său de serviciu a fost contrară dreptului UE aplicabil și, în acest sens, a invocat hotărârile CJUE în cauzele *Marshall* și *Kleist* (a se vedea supra, pct. 10, 71 și 75). Curtea de Apel Galați, totuși, nu s-a aplecat cu atenție asupra respectivelor hotărâri CJUE și nu a examinat ramificațiile acestora evidențiate de reclamantă în argumentele sale în fața instanței.

120. Mai mult, Curtea consideră că este relevant că Guvernul nu a susținut că măsura urmărită de reclamante ar implica costuri semnificative pentru societate sau o modificare sistemică a sistemului de pensii de la momentul respectiv (a se vedea, *mutatis mutandis*, *Andrle*, citată anterior, pct. 59).

121. Prin urmare, argumentele invocate de Guvern pentru a justifica interdicția ca reclamantele să lucreze în continuare după vârsta de pensionare pentru femei sunt așadar necoerente sau neconvingătoare, și în consecință nu pot fi considerate ca reprezentând o justificare rezonabilă sau obiectivă pentru măsura în cauză.

122. De fapt, Curtea nu poate decât să observe că între timp situația a fost remediată în statul pârât. În 2018, CCR a constatat că încetarea de drept a contractului de muncă al unei femei la atingerea vârstei de pensionare stabilită de Codul muncii constituia o discriminare pe criterii de sex și a considerat că motivele care justificau instituirea diferenței de tratament pentru bărbați și femei în ceea ce privește condițiile dreptului de pensie nu au îndeplinit cerințele privind justificarea obiectivă și rațională pentru încetarea de drept a raporturilor de muncă (a se vedea anume pct. 35 din Decizia CCR nr. 387/2018 citată supra, pct. 53-58). Codul muncii a fost modificat curând după aceea (a se vedea supra, pct. 26). Foarte important este că în 2021 CCR a reținut același lucru în privința Legii funcționarilor publici (a se vedea supra, pct. 59-62). Reclamantele, totuși, nu au putut beneficia de modificarea Legii funcționarilor publici, întrucât la momentul respectiv deciziile pronunțate în procesele naționale în cauzele lor erau definitive (a se vedea supra, pct. 92).

123. În lumina celor de mai sus, Curtea concluzionează că faptul de a nu oferi reclamantelor opțiunea de a continua să lucreze după ce au atins vârsta de pensionare stabilită în cazul lor și până la atingerea vârstei de pensionare stabilite pentru bărbați constituia o discriminare pe criterii de sex care nu era justificată obiectiv sau necesară în circumstanțele date.

124. Prin urmare, a fost încălcat art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție.

III. CU PRIVIRE LA APLICAREA ART. 41 DIN CONVENȚIE

125. Art. 41 din Convenție prevede:

„Dacă Curtea declară că a avut loc o încălcare a Convenției sau a protocoalelor sale și dacă dreptul intern al înaltei părți contractante nu permite decât o înlăturare incompletă a consecințelor acestei încălcări, Curtea acordă părții lezate, dacă este cazul, o reparație echitabilă.”

A. Prejudiciu

126. Prima reclamantă a solicitat 290 132 lei românești [RON – aproximativ 59 000 euro (EUR)] cu titlu de despăgubire pentru prejudiciul material, cuantum reprezentând beneficiile salariale pe care le-ar fi primit dacă i s-ar fi permis să continue să lucreze până la atingerea vârstei de pensionare stabilite pentru bărbați. De asemenea, aceasta a solicitat 3 000 EUR cu titlu de despăgubire pentru prejudiciul moral.

127. A doua reclamantă nu a solicitat nicio sumă cu titlu de despăgubire pentru prejudiciul material sau moral.

128. Guvernul a susținut că cererea de despăgubire pentru prejudiciul material formulată de prima reclamantă a fost excesivă și nu a ținut seama de sumele care i-au fost deja plătite pentru pensia pentru limită de vârstă. Guvernul a susținut că o constatare a încălcării ar putea constitui o reparație echitabilă suficientă pentru pretinsul prejudiciu moral suferit de reclamante.

129. Curtea consideră că prima reclamantă trebuie să fi suferit un prejudiciu material și moral care nu poate fi compensat prin simpla constatare a unei încălcări. Având în vedere natura încălcării constatate și pronunțându-se în echitate, astfel cum prevede art. 41 din Convenție, Curtea acordă primei reclamante suma de 7 500 EUR pentru acoperirea tuturor capetelor de cerere privind prejudiciile, plus orice sumă ce poate fi datorată cu titlu de impozit.

130. În sfârșit, Curtea reține că a doua reclamantă nu a solicitat nicio despăgubire pentru prejudiciul material sau moral și, prin urmare, nu acordă nimic în acest sens.

B. Cheltuieli de judecată

131. Prima reclamantă a solicitat de asemenea 400 EUR pentru cheltuielile de judecată efectuate în fața instanțelor naționale și a Curții, sumă reprezentând onorariile avocatului său.

132. A doua reclamantă a pretins 3 200 RON (aproximativ 700 EUR) reprezentând onorariile avocatului său pentru procedurile interne și 4 000 RON (aproximativ 900 EUR) cu privire la onorariile avocatului său pentru procedurile în fața Curții.

133. Ambele reclamante au anexat contractele semnate cu avocații respectivi și facturile.

134. Guvernul a contestat sumele solicitate de reclamante și a solicitat Curții să ramburseze numai pe cele în mod clar relevante pentru procedurile interne și în fața Curții în prezenta cauză.

135. În conformitate cu jurisprudența Curții, un reclamant are dreptul la rambursarea cheltuielilor de judecată numai în măsura în care se stabilește caracterul real, necesar și rezonabil al acestora. În speță, ținând seama de documentele de care dispune și de criteriile menționate mai sus, Curtea

consideră rezonabil să acorde suma de 400 EUR primei reclamante și suma de 1 600 EUR celei de-a doua reclamante, pentru toate cheltuielile de judecată, plus orice sumă ce poate fi datorată de reclamante cu titlu de impozit.

PENTRU ACESTE MOTIVE, CURTEA, ÎN UNANIMITATE,

1. *decide* să conexeze cererile;
2. *declară* cererile admisibile;
3. *hotărăște* că a fost încălcat art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție;
4. *hotărăște*
 - (a) că statul pârât trebuie să plătească, în termen de trei luni de la data rămânării definitive a hotărârii, în conformitate cu art. 44 § 2 din Convenție, următoarele sume care trebuie convertite în moneda statului pârât la rata de schimb aplicabilă la data plății:
 - (i) 7 500 EUR (șapte mii cinci sute de euro) primei reclamante, cu titlu de despăgubire pentru prejudiciul material și pentru prejudiciul moral, plus orice sumă ce poate fi datorată cu titlu de impozit;
 - (ii) 400 EUR (patru sute de euro) primei reclamante, plus orice sumă ce poate fi datorată de aceasta cu titlu de impozit, pentru cheltuielile de judecată;
 - (iii) 1 600 EUR (una mie șase sute de euro) celei de-a doua reclamante, plus orice sumă ce poate fi datorată cu titlu de impozit de aceasta, pentru cheltuielile de judecată;
 - (b) că, de la expirarea termenului menționat și până la efectuarea plății, aceste sume trebuie majorate cu o dobândă simplă, la o rată egală cu rata dobânzii facilității de împrumut marginal practică de Banca Centrală Europeană, aplicabilă pe parcursul acestei perioade și majorată cu trei puncte procentuale;
5. *Respinge* cererea de acordare a unei reparații echitabile pentru celelalte capete de cerere.

Redactată în limba engleză și comunicată în scris la 20 decembrie 2022, în conformitate cu art. 77 § 2 și § 3 din Regulamentul Curții.

Ilse Freiwirth
Grefier adjunct

Gabriele Kucsko-Stadlmayer
Președinte