

**DECIZIA Nr.387**  
**din 5 iunie 2018**

**referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.53 alin.(1) teza întâi din Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și ale art.56 alin.(1) lit.c) teza întâi din Legea nr.53/2003 — Codul muncii**

**Publicată în Monitorul Oficial nr.642 din 24.07.2018**

Valer Dorneanu	— președinte
Marian Enache	— judecător
Petre Lăzăroiu	— judecător
Mircea Ștefan Minea	— judecător
Daniel Marius Morar	— judecător
Mona-Maria Pivniceru	— judecător
Livia Doina Stanciu	— judecător
Simona-Maya Teodoroiu	— judecător
Varga Attila	— judecător
Patricia Marilena Ionea	— magistrat-asistent

1. Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.53 alin.(1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, excepție ridicată de Luminița-Cătălina Ciobotaru în Dosarul nr. 42.072/3/2015 al Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și care constituie obiectul Dosarului Curții Constituționale nr.2.227D/2016.

2. Dezbaterile au avut loc la data de 20 martie 2018, cu participarea autorului excepției, a părții Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Laserilor, Plasmei și Radiației, reprezentată de avocat Marius-Cătălin Preduț, cu împuternicire avocațială depusă la dosar, precum și a reprezentantului Ministerului Public, procuror Ioan-Sorin-Daniel Chiriazii, și au fost consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, când, având în vedere cererea de amânare a pronunțării, în vederea depunerii de concluzii scrise, formulată de autoarea excepției de neconstituționalitate, Curtea, în temeiul art.222 alin.(2) din Codul de procedură civilă coroborate cu ale art.14 din Legea nr.47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, republicată, a amânat pronunțarea la data de 3 aprilie 2018. La data de 3 aprilie 2018, având în vedere imposibilitatea constituirii legale a completului, Curtea, în temeiul art.57 din Legea nr.47/1992, republicată, și ale art.56 alin.(2) din Regulamentul de organizare și funcționare a Curții Constituționale, a amânat pronunțarea la data de 19 aprilie 2018, când, având în vedere cererea de întrerupere a deliberărilor pentru o mai bună studiere a problemelor ce formează obiectul cauzei, în temeiul art.57 și art.58 alin.(3) din Legea nr.47/1992, republicată, a amânat pronunțarea la data de 26 aprilie 2018 și apoi, pentru același motiv, la data de 22 mai 2018. La data de 22 mai 2018, având în vedere imposibilitatea constituirii legale a completului, Curtea a amânat pronunțarea la data de 5 iunie 2018, când a pronunțat prezenta decizie.

**CURTEA,**

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

3. Prin Încheierea din 18 mai 2016, pronunțată în Dosarul nr.42.072/3/2015, **Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.53 alin.(1) din Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.** Excepția a fost ridicată de Luminița-Cătălina Ciobotaru cu prilejul soluționării contestației formulate împotriva deciziei de concediere, având ca temei dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) din Legea nr.53/2003 — Codul muncii.

4. **În motivarea excepției de neconstituționalitate,** autoarea excepției susține că art.53 alin.(1) din Legea nr. 263/2010 încalcă prevederile art.1 alin.(3), art.4 alin.(2), art.16 alin.(1) și art.41 alin.(1) din Constituție, în măsura în care se interpretează că împlinirea vârstei de pensionare a femeii, mai mică decât cea a bărbatului, constituie un motiv obligatoriu de încetare a contractului individual de muncă, potrivit art.56 alin.(1) lit.c) din Codul muncii. Astfel, arată că se consideră discriminată în raport cu bărbații, al căror contract individual de muncă încetează la o vârstă mai înaintată și îi este afectat dreptul

la muncă. De asemenea, consideră că dispozițiile de lege criticate încalcă și prevederile art.148 alin.(2) și (4) din Constituție, prin raportare la directivele europene în domeniu și la jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. În acest sens, amintește Hotărârea din 26 februarie 1986, pronunțată în Cauza *M. H. Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*, paragraful 26, în care s-a statuat că „nici politica de angajare a pârâtei, nici regimul legal de securitate socială nu obligă o persoană să se pensioneze la împlinirea vârstei minime la care are dreptul să se pensioneze. Dimpotrivă, dispozițiile legislației naționale au în vedere o eventuală continuare a activității profesionale dincolo de vârsta normală de la care se poate acorda pensia. În astfel de circumstanțe, ar fi dificil de justificat concedierea unei femei prin motive bazate pe sex și pe vârstă.” Totodată, invocă cele reținute în dispozitivul hotărârii amintite, potrivit cărora „articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 trebuie să fie interpretat în sensul că o politică generală de concediere care implică concedierea unei femei, având ca singur motiv faptul că aceasta a atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și femei în temeiul legislației naționale, constituie o discriminare pe criterii de sex interzisă prin această directivă”, iar „articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976 privind interzicerea oricărei discriminări pe criterii de sex în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv condițiile de concediere, poate fi invocat, împotriva unei autorități a statului care acționează în calitate de angajator, pentru a evita aplicarea oricăror dispoziții naționale neconforme cu articolul 5 alineatul (1).”

5. **Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale** consideră că autoarei excepției de neconstituționalitate i s-a aplicat un tratament discriminatoriu care a constatat în concedierea pe criteriul de sex, la împlinirea vârstei standard de pensionare, diferită de cea a colegilor bărbați, și nu în funcție de performanța muncii sale în comparație cu cea a colegilor săi, angajatorul nedovedind în niciun fel care au fost carențele în pregătirea acesteia în raport cu colegii bărbați, care desfășurau activități identice, în condiții de muncă identice, cu aceeași salarizare și drepturi egale convenite prin contractul de muncă individual sau colectiv.

6. Instanța de judecată amintește și că, în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, noțiunea de concediere include și impunerea unei limite de vârstă pentru încetarea obligatorie a activității, chiar dacă această încetare a activității implică acordarea unei pensii. De asemenea, amintește că, în jurisprudența aceleiași instanțe europene, așa cum este Hotărârea din 26 februarie 1986, pronunțată în Cauza *M.H. Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, art.5 alin.(1) din Directiva 76/207/CEE a fost interpretat în sensul că o politică generală de concediere care implică concedierea unei femei având ca singur motiv faptul că aceasta a atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și femei, în temeiul legislației naționale, constituie o discriminare pe criterii de sex. De asemenea, menționează că dispozițiile art.5 din Directiva 76/207/CEE au fost încorporate în art.3 lit.c) din Directiva de modificare 202/73/CEE privind principiul egalității de tratament pe criterii de sex în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, inclusiv de concediere.

7. Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale precizează însă și că stabilirea unor vârste de pensionare diferite pentru femei și bărbați nu echivalează cu o discriminare pe criterii de sex, ci constituie o măsură de protecție socială pe care statul o ia în legătură cu femeile, care au posibilitatea, și nu obligația de a solicita pensie mai devreme decât bărbații.

8. În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr. 47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatului Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

9. **Guvernul** consideră că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată. În acest sens, invocă deciziile nr.191 din 28 februarie 2008 și nr.1.612 din 15 decembrie 2010, prin care Curtea Constituțională a constatat constituționalitatea dispozițiilor legale care prevăd vârste diferite de pensionare pentru bărbați și femei.

10. **Avocatul Poporului** consideră că dispozițiile de lege criticate sunt constituționale. În acest sens, arată că dispozițiile art.53 din Legea nr.263/2010 au ca obiect stabilirea vârstei standard de pensionare, iar cele ale art.56 alin.(1) lit.c) teza întâi din Codul muncii se referă la încetarea de drept a contractului individual de muncă existent la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare. Astfel, observă că încetarea de drept a contractului de muncă are un regim juridic diferit față de concediere, iar, pe de altă parte, contractul de muncă încetează de drept la îndeplinirea dublei condiții privind vârsta și stagiul minim de cotizare. Art.53 din Legea nr.263/2010 stabilește doar vârsta standard de pensionare, ceea ce intră în competența exclusivă a legiuitorului, fără a aduce atingere valorilor unui stat de drept, democratic și social, sau egalității între cetățeni și se aplică în mod egal tuturor cetățenilor. Totodată, menționează că încetarea de drept a contractului de muncă în vederea acordării drepturilor la pensie nu reprezintă o îngrădire a dreptului la muncă, acesta putând fi exercitat în condițiile legii și după îndeplinirea condițiilor de pensionare.

11. **Președinții celor două Camere ale Parlamentului** nu au comunicat punctele de vedere solicitate asupra excepției de neconstituționalitate.

#### CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, susținerile părților prezente, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

12. Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție, precum și ale art.1 alin.(2), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

13. **Obiectul excepției de neconstituționalitate**, așa cum rezultă din încheierea de sesizare a Curții Constituționale, îl constituie dispozițiile art.53 alin.(1) din Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.852 din 20 decembrie 2010, dispoziții potrivit cărora *„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.”*

14. Analizând motivarea excepției de neconstituționalitate, Curtea observă că, în realitate, critica de neconstituționalitate vizează doar dispozițiile tezei întâi a art.53 alin.(1) din Legea nr.263/2010, care stabilesc vârsta de pensionare diferită pentru femei în raport cu bărbații.

15. De asemenea, Curtea constată că autoarea excepției critică textul de lege mai sus amintit în coroborare cu dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza întâi din Legea nr.53/2003 — Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, dispoziții potrivit cărora: *„(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; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.”*

16. Prin Decizia nr.1.227 din 20 septembrie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.17 din 10 ianuarie 2012, și Decizia nr.122 din 6 martie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.389 din 27 mai 2014, Curtea Constituțională a reținut că, deși excepția de neconstituționalitate prezintă particularități semnificative, ea se încadrează în categoria excepțiilor procesuale și reprezintă, deci, un mijloc procedural prin care, în condițiile legii, partea interesată, procurorul sau instanța, din oficiu, invocă, în cadrul procesului și fără a pune în discuție fondul dreptului, neconformitatea unei legi sau ordonanțe ori a unei dispoziții dintr-o lege sau dintr-o ordonanță cu Legea fundamentală. Sesizarea Curții este subsecventă efectuării controlului privind îndeplinirea condițiilor de admisibilitate a excepției realizat de către instanța judecătorească sau de arbitraj comercial, care are rolul de prim filtru în cadrul etapei judecătorești a procedurii soluționării excepției de neconstituționalitate. Potrivit dispozițiilor art.29 alin.(5) din Legea nr.47/1992, *„dacă excepția este inadmisibilă, fiind contrară prevederilor alin.(1), (2) sau (3), instanța respinge printr-o încheiere motivată cererea de sesizare a Curții Constituționale, încheierea poate fi atacată numai cu recurs la instanța imediat superioară, în termen de 48 de ore de la pronunțare; recursul se judecă în termen de 3 zile”.*

17. Astfel, întrucât excepția de neconstituționalitate reprezintă un incident procedural prin intermediul căruia autorul solicită instanței judecătorești sesizarea Curții Constituționale în vederea efectuării controlului de constituționalitate, instanța, exercitându-și competența prevăzută de lege, trebuie să constate admisibilitatea sau inadmisibilitatea excepției, în cadrul considerentelor hotărârii, și să dispună sesizarea Curții, respectiv respingerea cererii de sesizare a Curții, prin dispozitivul aceleiași hotărâri.

18. În ipoteza formulării unei excepții prin care se invocă neconstituționalitatea mai multor dispoziții din legi sau ordonanțe, instanța judecătorească are obligația de a analiza întrunirea condițiilor de admisibilitate referitoare la fiecare dintre dispozițiile vizate și de a se pronunța cu privire la sesizarea Curții sau la respingerea cererii de sesizare, corespunzător rezultatului controlului efectuat. Cu alte cuvinte, formularea unor critici de neconstituționalitate care vizează dispoziții diferite din legi sau ordonanțe necesită o analiză a fiecăruia dintre aceste texte în ceea ce privește îndeplinirea condițiilor de admisibilitate.

19. Prin urmare, Curtea a constatat că omisiunea instanței judecătorești de a se pronunța cu privire la unele dispoziții din legi sau ordonanțe a căror neconstituționalitate a fost invocată de autorul excepției nu poate avea drept consecință înlăturarea controlului de constituționalitate. A admite o soluție contrară echivalează cu atribuirea unor efecte *„extra legem”* și chiar *„contra legem”* omisiunii sau refuzului instanței judecătorești de a se pronunța cu privire la cererea de sesizare a Curții Constituționale având ca obiect soluționarea unei excepții de neconstituționalitate. Într-o atare ipoteză, conduita instanței judecătorești s-ar constitui într-o modalitate de paralizare a exercitării dreptului conferit de Constituție

autorilor excepției de a o invoca și, în mod corelativ, de a primi soluția rezultată din controlul legii de către instanța de contencios constituțional.

20. Având în vedere cele mai sus arătate, Curtea a reținut că, în cazul în care instanța de judecată sesizează Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a anumitor dispoziții din legi sau ordonanțe fără a se pronunța asupra altora, criticate în cadrul aceleiași excepții de neconstituționalitate, instanța de contencios constituțional va analiza excepția de neconstituționalitate astfel cum aceasta a fost ridicată de autorul său. Abia în ipoteza în care instanța judecătorească, prin dispozitivul hotărârii, consideră excepția referitoare la una/unele dintre dispozițiile legale criticate ca fiind inadmisibilă, fiind contrară prevederilor art.29 alin.(1), (2) sau (3) din Legea nr.47/1992, și respinge cererea de sesizare cu această motivare, Curtea Constituțională nu se va pronunța cu privire la această excepție. În această împrejurare, autorul are, potrivit art.29 alin.(5) din Legea nr.47/1992, posibilitatea atacării cu recurs la instanța imediat superioară, în termen de 48 de ore de la pronunțare, a soluției de respingere ca inadmisibilă a excepției de neconstituționalitate.

21. Raportându-se la aceste repere jurisprudențiale, Curtea va reține ca reprezentând obiect al excepției de neconstituționalitate, în prezenta cauză, atât dispozițiile art.53 alin.(1) teza întâi din Legea nr.263/2010, cât și dispozițiile art. 56 alin.(1) lit.c) teza întâi din Legea nr.53/2003.

22. Autoarea excepției susține că dispozițiile de lege criticate contravin următoarelor texte din Constituție: art.1 alin.(3) privind statul român, art.4 alin.(2) referitor la egalitatea între cetățeni, art.16 alin.(1) privind egalitatea în drepturi, art.41 alin. (1) referitor la dreptul la muncă și art.148 alin.(2) și (4) referitor la integrarea în Uniunea Europeană.

23. Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că soluția legislativă potrivit căreia femeile se pot pensiona la o vârstă diferită de cea a bărbaților a constituit, în numeroase rânduri și din perspective diferite, obiect al controlului de constituționalitate. Așa cum instanța de contencios constituțional a observat prin Decizia nr.1.237 din 6 octombrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.785 din 24 noiembrie 2010, „criticile au fost invocate nu doar din perspectiva bărbaților, care s-au considerat discriminați prin obligația de a munci până la o vârstă mai înaintată decât femeile, așa cum relevă Decizia nr.888 din 30 noiembrie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.54 din 24 ianuarie 2007, dar și din perspectiva femeilor, nemulțumite de faptul că la împlinirea vârstei prevăzute de lege, mai mică decât cea a bărbaților, femeia poate fi pensionată, ceea ce reprezintă o discriminare, o atingere adusă dreptului la muncă și o vătămare a dreptului la un nivel de trai decent. În acest sens, poate fi amintită Decizia nr.107 din 1 noiembrie 1995, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.85 din 26 aprilie 1996.”

24. Poziția Curții Constituționale față de aceste critici a cunoscut o evoluție graduală, de la respingerea lor ca neîntemeiate, justificat de faptul că „datorită imperativelor legate de creșterea și educarea copiilor, îndeosebi în primii ani, sarcinilor sporite ce revin femeilor în gospodărie, lipsei unor modalități sociale și economice larg accesibile, în perioada actuală de tranziție, care să le degrezeze 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” (Decizia nr.107 din 1 noiembrie 1995), până la a admite, de principiu, că realitățile sociale au cunoscut modificări, permițând evoluția gradată către o reglementare uniformă, sub aspectul condițiilor de pensionare, pentru femei și bărbați (Decizia nr.1.237 din 6 octombrie 2010).

25. Cu toate acestea, Curtea precizează că, recunoscând evoluția realităților sociale într-un sens care permite legiuitorului să aibă în vedere, în viitor, o egalizare treptată a tratamentului juridic între bărbați și femei sub aspectul vârstei de pensionare, prin Decizia nr.1.237 din 6 octombrie 2010, nu s-a pronunțat tranșant asupra oportunității unei asemenea măsuri și a amintit că între condițiile sociale din România și standardele întrunite în alte țări, care justifică instituirea unei reglementări nediferențiate între bărbați și femei sub aspectul pensionării, sunt încă deosebiri. De altfel, legiuitorul a renunțat la soluția egalizării vârstei de pensionare între femei și bărbați, existentă în Legea privind sistemul unitar de pensii publice (devenită ulterior Legea nr.263/2010), în forma anterioară promulgării de Președintele României și analizată de Curtea Constituțională prin Decizia nr.1.237 din 6 octombrie 2010, și a prevăzut vârste diferite de pensionare pentru femei în raport cu bărbații.

26. Prin urmare, Curtea reține, în acord cu cele statuate prin Decizia nr.1.237 din 6 octombrie 2010, că o eventuală soluție de uniformizare a vârstei de pensionare între femei și bărbați nu se poate realiza decât în măsura în care este justificată de realitățile sociale și în mod gradual, odată ce contextul legal și cel social susțin, în mod real, o astfel de soluție. Doar în acest fel, înlăturarea unei măsuri legislative destinate să compenseze dezavantajele sociale cărora sunt supuse femeile este în acord cu prevederile constituționale privind egalitatea în drepturi a cetățenilor care, așa cum a statuat Curtea Constituțională în numeroase rânduri în jurisprudența sa, exemplul fiind Decizia nr. 545 din 28 aprilie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.473 din 6 iulie 2011, presupune instituirea unui tratament

juridic egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, dar, în același timp, nu exclude, ci, dimpotrivă, presupune soluții diferite pentru situații diferite.

27. Or, Curtea observă că, în contextul actual, legiuitorul a apreciat că impunerea unui tratament juridic uniform nu este adaptată încă realităților sociale din România, astfel că egalizarea vârstei de pensionare între femei și bărbați ar echivala cu o aplicare rigidă a principiului egalității în drepturi a cetățenilor între categorii de persoane, respectiv între bărbați și femei, care nu se află în situații identice și, prin urmare, cu o încălcare a spiritului acestui principiu constituțional. În consecință, Curtea respinge critica de neconstituționalitate a dispozițiilor art.53 alin.(1) teza întâi din Legea nr.263/2010 în raport cu prevederile constituționale ale art.16 alin.(1).

28. În jurisprudența sa, Curtea Constituțională a respins și criticile de neconstituționalitate ale art.53 alin.(1) teza întâi din Legea nr.263/2010 care se refereau la încălcarea dreptului la muncă, reținând că femeile își pot exercita dreptul la muncă și după ce au fost pensionate și pot cumula pensia cu salariul. (Decizia nr.107 din 1 noiembrie 1995). Curtea apreciază că nu au intervenit elemente noi, de natură să justifice reconsiderarea considerentelor jurisprudențiale mai sus amintite, de vreme ce art.53 alin.(1) teza întâi din Legea nr.263/2010 se rezumă la a prevedea doar condițiile pe care o persoană trebuie să le îndeplinească pentru a dobândi dreptul la pensie în sistemul public de pensii și nu instituie o interdicție în vederea exercitării dreptului la muncă, după ce sunt întrunite aceste condiții.

29. În prezenta cauză, însă, autoarea excepției de neconstituționalitate pune în discuție și dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza întâi din Legea nr.53/2003. Astfel, aceasta nu contestă faptul că, după ce se pensionează, își poate exercita dreptul la muncă, prin încheierea unui nou contract individual de muncă, însă arată că, potrivit acestor dispoziții de lege, contractul individual de muncă în curs la data împlinirii vârstei legale de pensionare va înceta de drept, mai devreme pentru femei decât pentru bărbați. Prin urmare, exercițiul dreptului la muncă al femeii aflate la vârsta pensionării este condiționat de încheierea unui nou contract individual de muncă, dacă angajatorul va consimți în acest sens. Or, privită din perspectiva unei femei care dorește să-și exercite dreptul la muncă în aceleași condiții ca bărbații, această reglementare nu mai apare ca o măsură favorabilă, menită să vină în sprijinul său, ci îmbracă valențele unei discriminări negative, având ca temelie criteriul sexului.

30. Analizând această critică, Curtea apreciază că este necesară sublinierea distincției dintre problematica vizând condițiile de pensionare de cea referitoare la încetarea de drept a contractului individual de muncă. Departajarea acestor problematici nu rezultă doar din sediul diferit al reglementărilor naționale — Legea nr.263/2010, în ceea ce privește stabilirea condițiilor de pensionare, și Legea nr.53/2003, referitor la situațiile în care încetează contractul individual de muncă —, dar și din reglementarea diferită a acestor instituții la nivel european. Este relevantă, în acest sens, distincția pe care Curtea de Justiție a Uniunii Europene o face între condițiile de pensionare (care permit stabilirea unor vârste diferite între bărbați și femei) și condițiile de încetare a contractului de muncă, care trebuie să fie uniforme pentru bărbați și femei. Astfel, atât prin Hotărârea din 26 februarie 1986, pronunțată în Cauza *M. H. Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*, paragrafele 32 și 36, cât și prin Hotărârea din 18 noiembrie 2010, pronunțată în Cauza *Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist*, paragraful 24, instanța europeană a subliniat că „problema condițiilor de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, pe de o parte, și cea a condițiilor de încetare a raportului de muncă, pe de altă parte, sunt distincte”. În acest sens a făcut o departajare clară între dispozițiile Directivei 76/207/CEE a Consiliului 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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr.39 din 14 februarie 1976, dispoziții care prevedeau aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a celor care reglementează concedierea și care presupuneau ca bărbaților și femeilor să li se garanteze aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex [art.5 alin.(1), respectiv art.3 alin.(1) lit.c)] și dispozițiile Directivei Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr.6 din 10 ianuarie 1979, prevederi legale potrivit cărora puteau fi excluse din câmpul de aplicare al acestei din urmă directive reglementările naționale referitoare la stabilirea vârstei de pensionare în vederea acordării pensiei pentru limită de vârstă, astfel că statele membre puteau stabili vârste de pensionare diferite pentru femei în raport cu bărbații [art.7 alin.(1) lit.a)]. În acest sens, instanța europeană, în Cauza *M. H. Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*, paragraful 37, sublinia că „în timp ce excepția prevăzută la art.7 din Directiva 79/7 are în vedere consecințele care decurg din limita de vârstă pentru prestațiile de securitate socială, prezenta cauză vizează problema concedierii în sensul articolului 5 din Directiva 76/207.” Aceleași considerente au fost reținute și prin Ordonanța din 7 februarie 2018, pronunțată de Curtea de la Luxembourg în cauzele conexe *Manuela Maturi, Laura Di Segni, Isabella Lo Balbo, Maria Badini,*

*Loredana Barbanera împotriva Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, și Fondazione Teatro dell'Opera di Roma împotriva Manuela Maturi, Laura Di Segni, Isabella Lo Balbo, Maria Badini, Loredana Barbanera, Luca Troiano, Mauro Murri (C-142/17), și Catia Passeri împotriva Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (C-143/17)*, paragrafele 25 și 26, raportat la prevederile actuale ale art.14 alin.(1) lit.c) 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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr.204 din 26 iulie 2006, dispoziții care interzic orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește „condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat”, înlocuind, astfel, dispozițiile abrogate ale Directivei 76/207, mai sus amintite.

31. Prin urmare, Curtea Constituțională consideră că jurisprudența sa anterioară referitoare la reglementarea care stabilește vârste diferite de pensionare pentru femei în raport cu bărbații nu este aplicabilă și cu privire la prevederile de lege care stabilesc condițiile încetării de drept a contractului individual de muncă, aceasta impunând o analiză separată.

32. Examinând, în consecință, criticile de neconstituționalitate raportate la dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza întâi din Legea nr.53/2003 — Codul muncii, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, Curtea reține că acestea instituie o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă la data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare. Această prevedere legală se aplică, deopotrivă, femeilor și bărbaților, însă de la vârste diferite, de vreme ce vârsta de pensionare prevăzută de lege pentru femei este diferită de cea a bărbaților, potrivit art.53 alin.(1) din Legea nr.263/2010.

33. Curtea observă că, în vreme ce dispozițiile art.53 din Legea nr.263/2010 stabilesc condițiile necesare pentru a dobândi pensia pentru limită de vârstă, art.56 din Legea nr. 53/2003 nu instituie o opțiune pentru salariat cu privire la continuarea raportului de muncă aflat în desfășurare la împlinirea vârstei de pensionare. De altfel, încetarea contractului individual de muncă nu este lăsată nici la dispoziția angajatorului, ci acționează *ope legis*. Astfel, singura posibilitate a unei persoane care îndeplinește condițiile de vârstă standard și de stagiul minim de cotizare pentru pensionare de a continua raporturile de muncă în temeiul unui contract individual de muncă o reprezintă încheierea unui nou contract, la aceleași angajator, dacă acesta va fi dispus, ori la un alt angajator.

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 merită 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. Astfel, ca efect al dispozițiilor art.56 alin.(1) lit.c) teza întâi din Legea nr.53/2003, reglementarea cu efect social reparator pentru femei, conținută de art.53 alin.(1) teza întâi din Legea nr.263/2010, se transformă într-o reglementare discriminatorie, care afectează exercițiul dreptului la muncă al femeilor în raport cu cel al bărbaților.

35. Așa cum Curtea Constituțională a reținut în jurisprudența sa recentă, „dreptul la muncă este un drept complex, ce implică diferite aspecte, dintre care libertatea alegerii profesiei și a locului de muncă reprezintă numai una dintre componentele acestui drept. Astfel, odată dobândit un loc de muncă, acesta trebuie să se bucure de o serie de garanții care să-i asigure stabilitatea, neputând fi de conceput că prevederile constituționale ar asigura libertatea de a obține un loc de muncă, dar nu și garantarea păstrării acestuia, cu respectarea, evidentă, a condițiilor și limitelor constituționale.” (a se vedea în acest sens paragraful 30 din Decizia nr.279 din 23 aprilie 2015). 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 materia referitoare la 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.

36. Prin urmare, Curtea apreciază că încetarea raportului de muncă al femeii la o vârstă mai redusă decât a bărbatului poate și trebuie să rămână o opțiune a acesteia, în contextul social actual. Transformarea acestui beneficiu legal într-o consecință asupra încetării contractului individual de muncă ce decurge *ope legis* dobândește valențe neconstituționale, în măsura în care ignoră voința femeii de a fi supusă unui tratament egal cu cel aplicabil bărbaților. **Astfel, dispozițiile art.56 alin.(1) lit.c) teza întâi din Legea nr.53/2003 sunt constituționale numai în măsura în care, la împlinirea vârstei legale de pensionare, dau dreptul femeii să opteze fie pentru deschiderea dreptului la pensie și**

încetarea contractului individual de muncă în curs, fie pentru continuarea acestui contract, până la împlinirea vârstei legale de pensionare prevăzute pentru bărbați, la acea dată. În prima ipoteză, când optează pentru deschiderea dreptului la pensie, contractul individual de muncă în curs încetează de drept, iar dreptul la muncă va putea fi exercitat numai după încheierea unui nou contract, dacă angajatorul consimte în acest sens. Din contră, în măsura în care salariată optează pentru continuarea raportului de muncă, până la împlinirea vârstei de pensionare prevăzute de lege pentru bărbați, exercițiul dreptului la muncă nu este condiționat de încheierea unui nou contract și de voința angajatorului, dar dreptul la pensie nu va putea fi solicitat simultan. Curtea observă că, potrivit dispozițiilor art.53 alin.(1) din Legea nr.263/2010, vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei, dar că, atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute în anexa nr.5 la această lege. De asemenea, Curtea reține că, potrivit anexei amintite, în urma creșterii eșalonate, vârsta de pensionare a bărbaților a atins, începând cu ianuarie 2015, plafonul de 65 de ani, însă vârsta de pensionare a femeii va crește până la atingerea plafonului de 63 de ani, în luna ianuarie 2030. În condițiile în care legiuitorul va înțelege să modifice vârstele de pensionare, aceste considerente își păstrează valabilitatea, urmând a fi avute în vedere dispozițiile în vigoare la data împlinirii vârstei de pensionare de către salariată.

37. Curtea consideră că această interpretare este în sensul reglementărilor europene, așa cum reiese din jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. Astfel, Curtea reține că, potrivit art.14 alin.(1) lit.c) din Directiva 2006/54/CE, „se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește: [...] c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat.” Așa cum s-a reținut și mai sus, o reglementare asemănătoare s-a regăsit și în Directiva 76/207/CEE. Prin Hotărârea din 26 februarie 1986, pronunțată în Cauza *M. H. Marshall împotriva Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*, paragraful 38, Hotărârea din 18 noiembrie 2010, pronunțată în Cauza *Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist*, paragraful 28, și Ordonanța din 7 februarie 2018, pronunțată de Curtea de la Luxembourg în cauzele conexe *Manuela Maturi, Laura Di Segni, Isabella Lo Balbo, Maria Badini, Loredana Barbanera împotriva Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, și Fondazione Teatro dell'Opera di Roma împotriva Manuela Maturi, Laura Di Segni, Isabella Lo Balbo, Maria Badini, Loredana Barbanera, Luca Troiano, Mauro Murri (C-142/17), și Catia Passeri împotriva Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (C-143/17)* paragraful 28, instanța europeană a statuat 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 discriminare pe criterii de sex, interzisă de prevederile directivei amintite.

38. Pronunțându-se în acest sens, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a avut în vedere reglementări naționale comparabile cu cele analizate de Curtea Constituțională în prezenta cauză. Astfel, spre exemplu, în hotărârea pronunțată în Cauza *Pensionsversicherungsanstalt împotriva Christine Kleist*, instanța europeană a avut în vedere compatibilitatea reglementărilor naționale din Austria referitoare la stabilirea unor vârste diferite de pensionare pentru femei în raport cu bărbații, respectiv la posibilitatea persoanelor de a fi concediate atunci când au dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă.

39. Chiar dacă în spețele adresate Curții de Justiție a Uniunii Europene încetarea raportului de muncă era rezultatul concedierii și nu opera de drept, aceasta era fundamentată pe reglementările legale naționale și nu reprezenta un simplu act discreționar al angajatorului, astfel că, în opinia Curții Constituționale, considerentele reținute de instanța europeană sunt aplicabile, *mutatis mutandis*, și în ceea ce privește dispozițiile supuse controlului de constituționalitate în prezenta cauză.

40. Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, precum și al art.1—3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992, cu majoritate de voturi, în privința excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.56 alin.(1) lit.c) teza întâi din Legea nr.53/2003 — Codul muncii, și, cu unanimitate de voturi, în privința dispozițiilor art.53 alin.(1) teza întâi din Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice,

## CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

1. Admite excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.56 alin.(1) lit.c) teza întâi din Legea nr.53/2003 — Codul muncii, excepție ridicată de Luminița-Cătălina Ciobotaru în Dosarul nr.42.072/3/2015 al Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și

constată că acestea sunt constituționale în măsura în care sintagma „*condiții de vârstă standard*” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

2. Respinge, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.53 alin.(1) teza întâi din Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, excepție ridicată de același autor în același dosar al aceleiași instanțe și constată că acestea sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

Definitivă și general obligatorie.

Decizia se comunică celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Pronunțată în ședința din 5 iunie 2018.

PREȘEDINTELE CURȚII CONSTITUȚIONALE  
prof. univ. dr. **VALER DORNEANU**

Magistrat-asistent,  
**Patricia Marilena Ionea**