



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA NR. 868

din 27.11.2019

**Dosar nr:** 232/2019

**Petiția nr:** 2081/15.04.2019

**Petenți:** ..... reprezentanți convențional de avocat . .

**Reclamați:** SC ...SA, Ministerul Sănătății, Ministerul Muncii și Justiției Sociale

**Obiect:** petenții se consideră discriminați pentru că pentru o altă entitate, cu obiect de activitate similar, a fost emis un ordin prin care s-a dispus încadrarea în gr II de muncă; petenții se consideră discriminați în modalitatea stabilirii grupei de muncă în care au fost încadrați

#### I. Numele, domiciliul și sediul părților

##### Numele și domiciliul petenților

1. ....reprezentanți convențional de avocat . . .

##### II. Numele, domiciliul procedural și sediul reclamațiilor

2. SC ...SA, .

Ministerul Sănătății

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

##### III. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenții se consideră discriminați pentru că pentru o altă entitate, cu obiect de activitate similar, a fost emis un ordin prin care s-a dispus încadrarea în gr II de muncă; petenții se consideră discriminați în modalitatea stabilirii grupei de muncă în care au fost încadrați.

##### III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin.4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adresei nr. 2359/24.04.2019, a citat părțile pentru data 16.05.2019 și prin adresa nr. 3063/05.06.2019 pentru data 25.06.2019.

5. Conform art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 348/06.05.2008, s-a invocat excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru înlăturarea consecințelor faptei de discriminare și a tardivității pentru faptele petrecute înainte de 15.04.2018.

6. Procedura legal îndeplinită.

## IV. Susținerile părților

### Susținerile petenților

7. Petenții, foști angajați ai SC ...SA, reprezentați convențional de avocat, se consideră discriminați în comparație cu alți angajați ai unei alte entități cu obiect de activitate similar, respectiv SC . SA ..

8. Astfel, în urma demersurilor inițiate de conducerea acestei entități în beneficiul salariaților săi, a fost emis Ordinul comun nr. 2120/662 al Ministerului Muncii și Protecției Sociale și al Ministerului Sănătății (ordin publicat în M Of nr. 508 din 20.10.1999), prin care s-a dispus încadrarea în grupa a II-a de muncă pentru locurile de muncă și activitățile din cadrul SC ...SA ..., pentru perioada lucrată după 18 martie 1969, cu excepția locurilor de muncă ce erau încadrate în grupa I de muncă. În baza acestui ordin, toți salariații SC ...SA .. au primit încadrarea în grupa a doua de muncă pentru perioadele lucrate după data de 18 martie 1969.

9. Rațiunea pentru care s-a recunoscut în beneficiul angajaților SC ...SA ... desfășurarea activității în grupa a doua de muncă a fost aceea că salariații acestei unități sunt expuși factorilor de risc, zgomot și radiații electromagnetice, produși de Aerodromul militar UM 02015 de aviație și de Aeroportul Civil, unități aflate în imediata vecinătate a SC ...SA ....

10. Petenții consideră că SC ...SA are un obiect de activitate mult mai complex decât SC ...SA ..., activitate ce implică și un grad sporit de prezență al factorilor de risc, constând în zgomot și radiații electromagnetice, factori la care au fost și sunt supuși salariații acestei entități. Concret, activitatea derulată la SC ...SA a implicat probarea, testarea și verificarea de motoare, probare, testarea și verificarea aparate de zbor, testarea, verificarea și încercarea fiecărui element component al aparatului de zbor fabricat. În plus, fabrica SC ...SA se întinde pe o suprafață mult mai mică decât SC ...SA ..., care este de aproximativ 4 ori mai mare ca întindere, ceea ce face ca zgomotul și radiațiile să fie suportate mult mai intens de către angajații SC ...SA decât cei de la SC ...SA ....

11. De asemenea, în imediata vecinătate a funcționat o unitate militară în cadrul căreia a existat Aeroportul Militar Craiova, iar aeroportul civil este în apropierea fabricii. Petenții mai menționează că în incinta fabricii mai funcționează și Centrul de Încercări în Zbor a cărui activitate comportă un înalt risc de iradiere și zgomot, toate fiind resimțite în mod nemijlocit de salariații SC ...SA.

12. Cu toate acestea, deși condițiile de derulare a activității sunt mai aspre decât cele care au existat și există la SC ...SA ..., prin ordinul comun mai sus menționat s-a recunoscut încadrarea în grupa a doua de muncă doar pentru salariații acestei unități, nu și pentru salariații altor unități care, prin natura activității desfășurate, expunea salariații acelorași factori de risc, generându-se astfel o situație vădit discriminatorie între salariați care lucrează în aceleași condiții, dar care beneficiază de drepturi diferite.

13. Petenții apreciază că această modalitate de stabilire a locurilor de muncă ce se încadrează în grupe de muncă pentru salariații ce lucrează la SC ...SA ... a condus la crearea unei discriminări între personalul salariat al unităților ce au obiect de activitate în domeniul construcției și reparației de avioane.

14. Despre această stare de discriminare s-a aflat urmare a faptului că o parte dintre salariați, ce au fost detașați pentru perfecționare profesională la SC ...SA ..., pe aceeași funcție și același tip de activitate, au primit de la această unitate pentru perioada detașării adeverință

privind încadrarea în grupa a II-a de muncă, în timp ce pentru perioada lucrată în condiții mai grele la SC ...SA nu li s-a recunoscut acest drept.

15. Petenții consideră că există în mod cert o diferență de tratament între salariații SC ...SA și salariații SC ...SA ... pentru care printr-un act normativ li s-a recunoscut o situație privilegiată față de angajații SC ...SA, fără ca pentru această diferență să existe nicio justificare obiectivă și rezonabilă.

16. Petenții solicită constatarea și sancționarea faptelor de discriminare și înlăturarea consecințelor discriminării.

### **Sușinerile părților reclamate**

#### **Ministerul Sănătății**

17. Prin adresa nr. 2699/17.05.2019, partea reclamată solicită admiterea excepției tardivității invocată din oficiu.

18. Partea reclamată arată că există autoritate de lucru judecat deoarece instanța de fond, cât și de apel a respins acțiunile petenților, fapt pentru care petenții nu mai pot reveni cu o sesizare având același obiect la CNCD.

19. Tribunalul Dolj a reținut că încadrarea în grupa de muncă a salariaților unei alte unități care au desfășurat activități "similare", în condiții care nu s-a dovedit că ar fi identice cu ale petenților, nu constituie o formă de discriminare. În cauză există o justificare obiectivă, bazată pe condițiile tehnice concrete de la SC ...SA ....

20. Egalitatea în fața legii și a autorităților publice nu poate implica ideea de uniformizare, în sensul de a aplica tuturor cetățenilor același regim juridic, indiferent de situația naturală sau socio-profesională a acestora.

21. Partea reclamată opinează că nu poate fi pusă în discuție o eventuală stare de discriminare atât timp cât condițiile de desfășurare a activității nu sunt identice, ci doar similare.

#### **Ministerul Muncii și Justiției Sociale**

22. Partea reclamată, prin adresa nr. 2626/15.05.2019, invocă excepția tardivității introducerii petiției și excepția lipsei calității procesuale pasive a sa, arătând că MMJS nu are în sfera sa de competență încadrarea activității în grupe superioare de muncă sau eliberarea de adeverințe privind încadrarea în grupe de muncă, ci numai de a stabili drepturile de pensie, prin intermediul caselor teritoriale de pensii, pe baza documentelor prezentate de solicitant.

23. Având în vedere că petenții solicită înlăturarea stării de discriminare și obligarea părții reclamate SC ...SA la eliberarea unei adeverințe privind încadrarea în grupa a II-a de muncă în procent de 100% pentru fiecare petent în funcție de perioada lucrată, numai instituția respectivă poate avea calitate procesuală pasivă în cauză, aceasta aflându-se în raporturi de muncă cu petenții.

24. Răspunderea pentru încadrarea neconformă cu legea a unor categorii de personal în condiții speciale și/sau deosebite revine, în exclusivitate, angajatorilor.

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

25. Colegiul director constată următoarele:

-prin Ordinul comun nr. 2120/662 din 1999 al Ministerului Muncii și Protecției Sociale și al

Ministerului Sănătății pentru încadrarea în grupa II de muncă a unor locuri de muncă și activități din cadrul Societății Comerciale ...- S.A. ... s-a dispus încadrarea în grupa a II-a de muncă pentru locurile de muncă și activitățile din cadrul SC ...SA ..., pentru perioada lucrată după 18 martie 1969, astfel toți salariații SC ...SA ... au primit încadrarea în grupa a doua de muncă pentru perioadele lucrate după data de 18 martie 1969;

-petenții, angajați ai SC ...SA, nu au fost încadrați în grupa a II-a de muncă;

-instanțele de judecată sesizate de petenți nu s-au pronunțat pe fondul cauzei, considerând că instanțele de contencios administrativ ar fi avut competențe în cauză.

26. Colegiul director admite excepția lipsei calității pasive a CNCD, având în vedere faptul că instituția nu are nici o legătură cu încadrarea petenților în grupa a II-a de muncă respectiv cu Ordinul nr. 2120/662/1999.

27. Se respinge excepția lipsei calității procesuale pasive a Ministerului Muncii și Justiției Sociale, pe considerentul că este unul dintre ministerele care a emis ordinul a căror efecte urmează a fi analizate.

28. Se respinge excepția tardivității petiției, având în vedere faptul că efectele Ordinului nr. 2120/662/1999 sunt continue, fiind analizate doar cele produse după data de 11.01.2018.

29. Nu se poate reține autoritatea de lucru judecat, având în vedere următoarele:

-CNCD nu este instanță de judecată;

-conform cazuisticii instanțelor de judecată, cauzele aflate spre soluționare în fața CNCD au un alt obiect (constatarea unei fapte contravenționale) decât cele soluționate de instanțe (cum ar fi spre exemplu constatarea unei fapte delictuale civile);

-instanțele de judecată nu s-au pronunțat asupra fondului cauzei.

30. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

31. Astfel se poate considera discriminare

•o diferențiere

•bazată pe un criteriu

•care atinge un drept.

32. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

33. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Mussele împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).

34. Colegiul director constată că reclamații nu au arătat prin dovezi că petenții nu se află în situație comparabilă cu angajații SC ...SA .... Cu siguranță la baza emiterii Ordinului nr. 2120/662/1999 au stat o serie de analize prin care s-a stabilit impactul mediului de lucru asupra sănătății angajaților și cu siguranță la baza excluderii SC ...SA au stat aceleași analize. Din moment ce ordinul afectează condițiile de salarizare și de pensionare a angajaților, este de neconceput să nu fi existat aceste analize. Aplicând prevederile din art. 20 alin. 6 ale O.G. nr. 137/2000 („Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.”), în lipsa probelor prin care să se arate de către reclamați că există diferențe în condițiile de muncă, mai nefavorabile, pentru angajații SC ...SA ... comparativ cu angajații SC ...SA, prevederile Ordinului nr. 2120/662/1999 creează o situație de diferențiere.

35. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

36. Criteriile enumerate de O.G. nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §62).

37. Colegiul director constată că locul desfășurării activității profesionale reprezintă criteriul de diferențiere, iar între acest criteriu și neîncadrarea în grupa a II-a de muncă există o relație de cauzalitate evidentă.

38. Drepturile atinse ale petenților sunt cele legate de drepturile acordate persoanelor încadrate în grupa a II-a de muncă. Sunt incidente și următoarele prevederi ale art. 7 din O.G. nr. 137/2000: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;

[...]

g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.”

39. Astfel Ordinul nr. 2120/662/1999 creează discriminare, întrucât a instituit o deosebire pe criteriul locului desfășurării activității profesionale care a avut ca scop și efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor în domeniul angajării și retribuirii.



40. Conform prevederilor O.G. nr. 2 din 2001, art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7, Colegiul director aplică sancțiunea de avertisment, având în vedere că nu aplicarea unei amenzi contravenționale reprezintă soluția optimă ci reanalizarea situației angajaților SC ...SA.

41. Recomandă celor două ministere să înlăture situația de discriminare dintre angajații SC ...SA și angajații SC ...SA ....

42. Colegiul director admite excepția de necompetență privind înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii, întrucât doar instanțele de judecată pot stabili acordarea unor daune sau pot formula obligații în sarcina părților.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Respinge excepția lipsei calității procesuale pasive a Ministerului Muncii și Justiției Sociale;
2. Respinge excepția tardivității petiției conform art. 21-27 din Procedura internă de soluționare petițiilor și sesizărilor;
3. Nu se poate reține autoritatea de lucru judecat;
4. Ordinul nr. 2120/662/1999 creează discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. a), b), c) și g) din O.G. nr. 137/2000;
5. Aplică sancțiunea de avertisment față de Ministerul Sănătății respectiv Ministerul Muncii și Justiției Sociale conform art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7 din O.G. nr. 2 din 2001;
6. Recomandă celor două ministere să înlăture situația de discriminare dintre angajații SC ...SA și angajații SC ...SA ...;
7. Admite excepția de necompetență privind înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii conform art. 28-32 din Procedura internă de soluționare petițiilor și sesizărilor;
8. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii: —**

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**SANDU TATIANA VERONICA – Membru**

**Data redactării: 27.11.2019**

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.