



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 556  
din 13.05.2008**

**Dosar nr.:** 75/2007

**Petiția nr.:** 1344/16.02.2007

**Petent:** C. V

**Obiect:** refuzul societății SC Mittal Steel Galați SA de a elibera petentului, fost personal tesa, adeverință model prevăzută în anexa nr. 3 din Ordinul nr. 572/2006, necesară pentru recalcularea pensiei acestuia.

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. 1.Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

C. V , cu domiciliul în

**I.1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**SC Arcelor Mittal Galați SA**, cu sediul pe str. Smârdan , nr. 1, Galați

**II. IV. Procedura de citare**

Urmare petiției înregistrate cu nr. 1344 din 16.02.2007, formulată de către petent, 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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

Prin adresele înregistrate cu nr. 18354 /07.12.2007, 18331/07.12.2007, au fost invitate părțile la sediul CNCD, respectiv dl. C. V și Arcelor Mittal Galați, reprezentat prin doamna Director Personal Administrativ P. M , care nu s-a prezentat la audieri, dar care a comunicat un punct de vedere. La audierile din data de 10.01.2008, părțile nu s-au prezentat.

Procedura de citare este legal îndeplinită.



### III. Susținerea părților

#### Susținerea petentului

Domnul C V , este pensionat din 01.11.2002 la limită de vârstă din cadrul SC Combinatul Siderurgic Sidex SA, redenumit ulterior SC Mittal Steel SA, Uzina Aglomerare Furnale, secția Furnale, nr. 1-4, unde a deținut funcția de Șef Secție Schimb.

În data de 28.09.2006 a solicitat de la Biroul Normare din cadrul societății mai sus amintite eliberarea unei adeverințe, conform modelului prezentat la anexele 3 și 4 din Ordinul 572/2006, necesară pentru recalcularea pensiei petentului.

Potentul susține că nu i s-a eliberat acea adeverință de către domnul R , care răspunde de activitatea de normare de la Uzinei Aglomerare Furnale, deoarece acele adeverințe se eliberează doar personalului muncitor (maștri și muncitori), nu și pentru fostul personal TESA. Astfel, petentul consideră că discriminarea este determinată prin refuzul celor de la SC Mittal Steel Galați SA, de a elibera acele adeverințe fostului personal TESA.

Potentul subliniază că la condițiile de muncă identice, în același loc de muncă, în speță Secția Furnale din cadrul Uzinei Aglomerare Furnale, foștii muncitori și maistri beneficiază de prevederile Legii nr. 226/2006 și a Ordinului nr. 572/2006, iar fostului personal TESA, îi este refuzat acel drept, deși unii dintre aceștia și-au desfășurat activitatea în grupa I de muncă în procent de 100%, adică și-au desfășurat activitatea pe durata programului normal de lucru. Potentul consideră că acordarea aceluși drept numai muncitorilor și maistrilor determină o discriminare socială, pentru că se ajunge în situația în care petentul are pensie mai mică decât categoriile de angajați care au beneficiat de actele normative mai sus amintite.

Potentul precizează că s-a adresat la CJAPS Galați cu o petiție în care solicita lămuriri referitoare la acele adeverințe, la ITM Galați, precum și la MMSSF.

#### Susținerea SC Arcelor Mittal SA.

Prin adresa înregistrată cu nr. 777 din 10.01.2008, societatea face următoarele precizări:

- Domnul C V a fost salariat al societății lor în funcția de șef secție schimb, în cadrul secției furnale
- Încadrarea în condiții speciale de muncă este reglementată de Legea nr. 226/2006, unde se arată la art. 1 că: 1) începând cu data de 01.04.2004, sunt încadrate în condițiile speciale, locurile de muncă în care se desfășoară activitățile prevăzute la anexa 1 și 2) Locurile de muncă prevăzute la alin. 1 sunt cele prevăzute din unitățile prevăzute la anexa 2, care au obținut avizul pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale, în



conformitate cu prevederile HG nr.1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locurile de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare. La art. 2 din Legea nr. 226/2006 se prevede că : „ perioadele de timp în care asigurații își desfășoară activitatea, pe durata programului normal de lucru din luna respectivă, numai în locurile de muncă prevăzute la rt. 1 sunt stagii de cotizare în condiții speciale.

- În conformitate cu prevederile legii, sunt considerate “condiții speciale” de muncă numai activitățile enumerate limitativ la anexa 1, și că având în vedere funcția ocupată de petent se arată că activitatea acestuia desfășurată nu se încadrează în aceste condiții, având o activitate preponderentă la birou pentru organizarea, coordonarea și controlul activității salariaților din subordine și a utilajelor.
- Societatea subliniază că în cazuri similare, instanțele de judecată au respins cererea petenților cu motivarea că important nu este locul de muncă fizic, situat într-o uzină, ci desfășurarea muncii prin activitatea concretă desfășurată de reclamant, pentru care a fost retribuit cu un salariu în care e cuprinsă și o indemnizație de conducere, care a fost avut în vedere la calculul pensiei.

În speța de față s-au desfășurat două investigații la fața locului, una în data de 16.05.2007, iar una în data de 02.10.2007.

S-au purtat discuții cu diferite persoane din conducerea societății Arcelor Mittal Steel, unde s-a comunicat echipelor de investigații faptul că tot personalul TESA din furnale nu a beneficiat de condiții speciale de muncă.

Agenții constatatori au purtat discuții cu doamna M P , directorul Departamentului Personal – Administrativ.

Dna P a precizat că în ceea ce privește problema grupelor speciale, beneficiază de recalcularea respectivă persoanele cărora li s-a deschis dreptul la pensie după anul 2001, nu și persoanele cărora acest drept li s-a deschis înainte de anul 2001 – se consideră că legea este făcută prost.

În ceea ce îl privește pe domnul C , acesta nu este încadrabil ca funcție în condițiile speciale de muncă. O parte din locurile de muncă pe care le-a ocupat se încadrează în condițiile speciale, iar altele nu – conform legii 226/2006. Înaintea de adoptarea legii a fost urmată o întregă procedură.

Conform doamnei P , în afară de personalul TESA din cadrul Uzinei Coxo-Chimice, care se încadrează în condițiile speciale, restul salariaților nu se încadrează. Se subliniază faptul că nu au fost încadrați ca funcții nu ca loc de muncă. SC Arcelor Mittal Steel SA a pus la dispoziția echipei de investigații în copie adresa prin care i-a răspuns domnului C cu privire la solicitarea dumnealui, adresa nr. 91191890/05.04.2007, în care se preciza următorul aspect: „ Pentru Uzina Aglomerare Furnale, au fost încadrate în condiții speciale, conform art. 22, din L226/2006, și în baza avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale nr. 117/12.09.2005, în conformitate cu art. 6, alin 1,



din Hotărârea Guvernului, nr. 1025/2003, încadrarea a doar acelor meserii de furnalist, lăcătuș, electrician, sudor, șef formație, mașinist pod rulant, granulator, pregătitor de șarjă, și vulcanizator.”

Echipele de investigații s-au deplasat și a Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați, care a comunicat echipelor că Arcelor Mittal Steel nu a obținut avizul favorabil din partea Comisiei pentru acordarea avizelor de încadrare în condițiile speciale constituită conform art. 5 alin. 1 din HG nr. 1025/2003 pentru toate locurile de muncă pentru care au aplicat.

Inspectoratul Teritorial de Muncă nu a fost de acord să aprobe solicitarea Personalului în ceea ce privește încadrarea, a avizat doar anumite meserii.

#### IV. Motivele în fapt și în drept

**În fapt**, Colegiul director reține faptul că petentului nu i s-a eliberat adeverința specială pentru atestarea faptului că a lucrat în condiții speciale, deoarece întregului personal TESA din cadrul Uzinei Aglomerare Furnale, Secția Furnale, personal din care făcea parte petentul, nu i s-a eliberat acel tip de adeverință.

Colegiul Director reține că pentru ca angajații societății mai sus amintite să beneficieze de drepturile ce revin din faptul că au lucrat în condiții deosebite de muncă, societatea trebuia să întocmească o documentație, să primească aviz favorabil pentru locurile de muncă, etc.

Colegiul Director ia act de prevederile Legii nr. 226/2006 și HG nr.1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locurile de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare, care vizează modul de obținere a condițiilor speciale pentru anumite locuri de muncă.

**În drept**, potrivit art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, se prevede că „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, apartenența 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”.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 (*Interzicerea discriminării*) al **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, ratificată de



**România prin Legea 30/1994**, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din **Convenție**, atunci când se induc distincții între **situații analoage și comparabile** fără ca acestea să se bazeze pe **o justificare rezonabilă și obiectivă**. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „*trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”. Astfel, Curtea a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75. În hotărârea dată în cazul THLIMMENOS vs. GRECIA din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „*dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile*”.

Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. În speța de față nu există situații comparabile, deoarece petentul face comparație între categoria fostului personal TESA din cadrul SC Mittal Steel Galați, din rândul căruia face parte, și muncitori sau maiștri. Colegiul Director consideră că cele două categorii de personal, nu se află în situații comparabile, deoarece sunt două categorii diferite de angajați.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare. În cazul de față s-a aplicat același regim tuturor persoanelor care făceau parte din fostul personal TESA din cadrul SC Mittal Steel SRL , adică nu s-au eliberat adeverințe model prevăzută în anexa nr. 3 din Ordinul nr. 572/2006.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare. Tratamentul diferențiat aplicat muncitorilor și maiștrilor comparativ cu personalul tesa este



justificat, având în vedere condițiile de muncă în care și-a desfășurat activitatea fiecare categorie de angajați.

Trebuie astfel avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege.

Astfel, nu toate situațiile în care anumite persoane sunt tratate diferențiat, pot constitui fapte sau acte de discriminare, iar un asemenea tratament poate avea la bază un alt motiv decât apartenența persoanei respective la una dintre categoriile prevăzute în art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000.

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Colegiul Director constată că în această speță nu sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2 ali. 1, pentru ca aspectele sesizate să fie calificate ca fiind fapte de discriminare, conform OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

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

### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se constată că nu există un tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;



2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

#### VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

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

#### Membri Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA- Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

