



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 491
din 13.09.2023

Dosar nr. 471/2021
Petiție nr. 4204/03.06.2021
Petenți:.

Reclamați: Agenției Naționale Antidrog(în continuare R1), Ministerul Afacerilor Interne(în continuare R2)

OBIECT : Petenții reclamă o posibilă faptă de discriminare săvârșită prin omisiunea părții reclamate, de a efectua la timp toate demersurile legale pentru recunoașterea condițiilor deosebite de muncă a personalului contractual.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților
Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1. .
2. .
3. .
4. .
5. ..
6. ..
7. .
8. ..
9. ..
10. .
11. ..
12. ..
13. ..
14. ..
15. ..
16. .
17. ..
18. ..
19. ..
20. ., .
21. .

22. ..
23. .
24. ..
25. ..
26. ..
27. ..
28. ..
29. ..
30. ..
31. ..
32. ..
33. ..
34. ..
35. ..
36. ..
37. ..
38. ..
39. ..
40. ..
41. ..
42. ..
43. ..
44. ..
45. ..
46. ..
47. ..
48. ..
49. ..
50. ..
51. ..
52. ..
53. ..
54. ..
55. ..
56. ..
57. ..
58. ..
59. ..
60. ..
61. ..
62. .
63. ..
64. .



65. .
66. .
67. .
68. .
69. .
70. .
71. .
72. .
73. .
74. .
75. .
76. .
77. .
78. .
79. .
80. .
81. .
82. .
83. .
84. .
85. .
86. .
87. .
88. .
89. .
90. .
91. .
92. .
93. .
94. .
95. .
96. .
97. .
98. .
99. .
100. .
101. .
102. .
103. .
104. .
105. .
106. .
107. .



- 108. .
- 109. .
- 110. .
- 111. .
- 112.

Numele și domiciliul părților reclamate

- 113. **AGENȚIEI NAȚIONALĂ ANTIDROG, .**
- 114. **MINISTERUL AFACERILOR INTERNE .**

II. Citarea părților

115. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, s-a îndeplinit procedura de citare.

116. Prin adresa emisă sub nr. 5204/21.07.2021 au fost citați petenții la domiciliul procesual ales, respectiv la Societatea civilă de Avocați .., prin apărător convențional av. .., iar prin adresele emise sub nr. 5488/ 21.07.2021 au fost citate părțile reclamate.

117. Prin citațiile emise, Colegiul director a invocat din oficiu excepția de necompetență a CNCD pentru aspecte ce țin de interpretarea și aplicarea normelor legale, respectiv de înlăturarea consecințelor faptei de discriminare aceste atribute revenind exclusiv instanțelor de judecată.

118. Procedura este legal îndeplinită.

II. Susținerea părților

Susținerea petenților

119. Petenții arată că sunt angajați (sau foști angajați) ai părții reclamate R1, instituție publică cu personalitate juridică proprie aflată în subordinea părții reclamate R2 încadrați drept salariați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, iar prin petiția formulată, reclamă o posibilă discriminare constând în nerecunoașterea de către angajator a muncii prestate în condiții deosebite, din cauza calității acestora de personal contractual, spre deosebire de angajații cu statut de polițist, în condițiile în care îndeplinesc aceeași muncă în aceleași condiții.

120. Petenții precizează că munca lor implică un factor de risc ridicat din cauza mediului infracțional cu care partea reclamată R2 se confruntă și care este compensată pe calea acordării unor drepturi suplimentare prin posibilitatea de a ieși mai repede la pensie și de a primi drepturi salariale mai mari, însă, angajatorul acordă aceste drepturi amintite doar colegiilor cu statut special de polițist, nu și celor care sunt personal contractual.

121. Petenții învederează că posturile pe care le ocupă sunt formal diferite, ca denumire și cod COR însă aceștia (având pregătire profesională superioară de medici, psihologi, asistenți sociali, juriști) exercită atribuții identice sau aproape identice cu colegii lor încadrați ca funcționari publici cu statut special - polițiști, iar condițiile acestora de muncă sunt similare cu ale petenților fiind colegi de birou și mergând în aceleași școli



sau evenimente.

122. Se precizează că munca petenților este identică cu cea a colegilor polițiști și implică un risc ridicat din cauza contactului cu persoane provenind din mediul infracțional sau cu persoane aflate într-o stare psihică alterată, prin informațiile pe care le află sau le pot afla din activitățile derulate cu aceste persoane și prin riscul pe care îl creează aceste informații. Riscul și condițiile dificile de muncă provin și din încărcătura emoțională deosebită la care sunt expuși, prin contactul cu această lume a drogurilor și „actorii” acesteia, prin situațiile de viață cu care au de-a face și pe care trebuie să le gestioneze, indiferent că sunt implicați în activitățile de prevenire, de consiliere, de consultare sau de strategie în lupta anti-drog.

123. Petenții apreciază că acest segment de luptă anti-infracțională, respectiv lupta de prevenție și de consiliere în domeniul anti-drog este crucială, de maximă importanță, însă importanța nu se reflectă în resursele alocate entităților de prevenire, evaluare și consiliere antidrog nici în ceea ce privește condițiile de muncă și nici în ceea ce privește încadrarea ori drepturile personalului contractual care lucrează în această activitate.

124. Se arată că începând cu anul 2001, prin adoptarea HG nr. 261/2001, *privind reînnoirea a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite*, s-a prevăzut obligativitatea angajatorului de a solicita reînnoirea avizelor pentru personalul civil. Ulterior, actul normativ a fost abrogat prin HG nr. 246/2007, în raport de care au putut fi reînnoite numai avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite valabile până la data de 06.03.2007, inclusiv cele acordate anterior în conformitate cu HG nr. 261/2001. Începând cu data de 01.01.2016, avizele acordate pentru cei care au calitatea de personal contractual, valabile până la data de 31.12.2015 inclusiv, au putut fi reînnoite potrivit metodologiei stabilite prin HG nr. 1014/2015, act normativ care a abrogat HG nr. 246/2007.

125. Prin urmare, legea stabilește că încadrarea în locurile de muncă deosebite se poate face doar în baza unui aviz reînnoit în mod succesiv, iar depășirea termenului limită până la care angajatorul poate solicita reînnoirea conduce, în mod definitiv, la pierderea recunoașterii condițiilor deosebite de muncă. În acest sens, petenți arată că părțile reclamate nu au întreprins la timp măsurile necesare pentru a transmite, în termenul legal documentația pentru prelungirea avizului de încadrare în condiții deosebite, prin urmare, petenților nu le mai sunt acordate drepturile și beneficiile la care ar fi fost îndreptățiți.

126. Se arată că o parte din petenți, dețin contracte individuale de muncă încheiate încă din cursul anului 2005, iar în cuprinsul contractelor individuale de muncă s-a prevăzut expres faptul că posturile sunt încadrate în categoria condițiilor deosebite de muncă, beneficiind inițial de toate drepturile aferente acestei situații.

127. Se arată că în perioada 2009-2011 partea reclamată R1 a trecut printr-o serie de reorganizări, în 2009 și-a pierdut personalitatea juridică trecând în subordinea părții reclamate R2, iar în 2011 și-a redobândit prin HG 461/2011 personalitatea juridică proprie. În acest context, o parte dintre petenți au continuat să lucreze în aceleași condiții, însă au fost obligați să semneze noi contracte prin intermediul cărora s-a eliminat referirea la condițiile deosebite de muncă, fiind menționat în noile contracte,

muncă prestată în condiții normale, deși, în realitate nimic nu s-a schimbat, munca fiind aceeași, în aceleași condiții.

128. Se arată în acest context, faptul că în fișele de post ale unora dintre petenți există clauze contradictorii, mai mult decât atât, petenții precizează că nu le-a fost comunicat niciodată data modificării ori motivul pentru care s-a făcut reîncadrarea din condiții deosebite în condiții normale nici de ce nu s-a produs concomitent pentru toți ori de ce colegilor cu calitate de funcționar public cu statut special care desfășoară activități identice, care au condiții de muncă identice, li s-a menținut încadrarea în condiții deosebite de muncă.

129. Petenții apreciază că omisiunea angajatorului de a întreprinde în termen demersurile pentru prelungirea avizelor necesare în scopul continuării recunoașterii condițiilor deosebite de muncă ale acestora, constituie o formă de discriminare directă în sensul art. 2 din OG nr. 137/2000.

130. În contextul situației reclamate în fața CNCD, petenții învederează faptul că au depus o acțiune în instanță (dosar nr. 756/33/2020 -Curtea de Apel Cluj) prin care au solicitat în contradictoriu cu Guvernul României și partea reclamată R2, să inițieze, respectiv să adopte o hotărâre de guvern prin care personalul contractual din cadrul părții reclamate R1, care are atribuții similare polițiștilor încadrați în condiții deosebite de muncă, să fie încadrat în condiții deosebite de muncă, cu recunoașterea tuturor drepturilor și beneficiilor aferente. Pe fond, instanța a admis acțiunea formulată, reținând că situația subsemnaților este o formă de discriminare reținând argumentele pe care le-am dezvoltat prin prezenta cerere (soluția nefiind definitivă).

131. Concluzionând, petenții solicită constatarea existenței unei discriminări între angajații părții reclamate R1 pe criteriul statutului, solicitând sancționarea părților reclamate și la întreprinderea oricărei măsuri necesară pentru înlăturarea consecințelor acestei fapte.

132. În probațiune au fost depuse înscrisuri constând în: contracte individuale de muncă, fișe de post, adeverințe din care rezultă încadrarea în condiții deosebite de muncă.

133. Având în vedere citația emisă, petenții prin apărător convențional, au înaintat un punct de vedere în raport de excepția invocată, înregistrat sub nr. 6111/12.08.2021, prin intermediul căruia au învederat Colegiului director faptul că prin petiția formulată nu au solicitat CNCD să analizeze/interpreteze ori să aplice legislația incidentă, în cazul personalului contractual din cadrul Agenției Naționale Antidrog, ci au sesizat Colegiul cu referire la omisiunea angajatorului de a efectua la timp toate demersurile legale pentru recunoașterea condițiilor deosebite de muncă a personalului contractual.

134. În motivarea solicitării de respingere a excepției invocată din oficiu de Colegiul director, petenții reiterează faptul că le-au fost recunoscute până la un moment, aceleași drepturi de care colegii lor polițiști beneficiază în prezent.

135. În acest context, petenții apreciază că angajatorul a rămas în pasivitate, astfel că omisiunea de a efectua la timp procedura pentru reînnoirea avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite pentru personalul contractual, fapt pe care petenții îl apreciază drept o faptă de discriminare ce intră sub incidența disp. art.2 alin 1

Sușinerile părților reclamate

Sușinerile Agenției Naționale Antidrog (în continuare partea reclamată R1)

136. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 6091/12.08.2021, reclamata solicită respingerea petiției, având în vedere că personalul părții reclamate R1 este format din funcționari publici cu statut special și personal contractual, deci din două categorii socioprofesionale care au statut diferit, în consecință și drepturi/ obligații distincte.

137. Referitor la excepția invocată din oficiu, reclamata lasă la aprecierea Colegiului director soluționarea acesteia.

138. În raport de petiția formulată, reclamata precizează că nu ne aflăm în fața unei discriminări profesionale între polițiști și personalul contractual din cadrul structurilor reclamatei R1, întrucât aceștia fac parte din categorii profesionale diferențiate prin nivelul studiilor, pregătire profesională, complexitatea sarcinilor și gradul de răspundere cu privire la atribuțiile ce le revin.

139. Deși situațiile celor două categorii de personal al părții reclamate R2 sunt identice sub aspectul locului de muncă (atât polițiștii, cât și personalul contractual putând ocupa posturi în structurile reclamatei 1), ele nu pot fi comparabile, întrucât, pentru a releva existența unui criteriu discriminatoriu, trebuie să se țină seama de toate aspectele și diferențierile ce conturează statutul fiecărei categorii.

140. Reclamata precizează faptul că personalului contractual, chiar dacă își desfășoară activitatea în aceeași locație cu alte categorii profesionale (polițiști sau funcționari publici), nu îi incumbă alte obligații de serviciu decât cele prevăzute de fișa postului ocupat. În schimb, exercitarea unora din atribuțiile funcțiilor din structurile reclamatei R1, de către persoane cărora, prin dobândirea calității de polițist, le sunt incidente inclusiv îndatoririle și obligațiile ce le revin polițiștilor potrivit statutului profesional (suplimentare față de cele menționate în fișa postului ocupat), reclamă în mod corelativ accesarea drepturilor specifice polițiștilor.

141. În raport de prevederile art. 7 din Legea nr. 360/2002, calitatea de polițist se dobândește și se pierde în condițiile prevăzute de acest act normativ. Faptul că, în cariera sa, polițistul poate fi numit în diferite funcții din structura Ministerului Afacerilor Interne nu determină o modificare a statutului său profesional. Statutul special al polițiștilor este determinat, pe de o parte, de modalitățile speciale de selecționare, pregătire și încadrare în categorii și grade profesionale, iar pe de altă parte, de drepturile, îndatoririle și privațiunile la care este supusă această categorie profesională.

142. Prin urmare, potrivit art. 8 din Legea nr. 360/2002, profesia de polițist poate fi exercitată numai de către persoana care a dobândit această calitate, în condițiile legii. Anterior încadrării cu personal a unui post vacant, se realizează analiza postului, astfel cum aceasta este reglementată de O.M.A.I. nr. 665/2008, în prezent O.M.A.I. nr. 140/2016, unele elemente rezultate în urma analizei postului consemnându-se în fișa postului.

143. Reclamata arată că, fișa postului reprezintă principalul document de personal în

baza căruia se proiectează instrumentele și activitățile de recrutare, selecționare, încadrare și formare profesională continuă, apreciere/evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului reclamatului R2 Astfel, în urma analizei postului, se stabilește dacă este necesar ca încadrarea postului să se facă cu un funcționar cu statut special sau cu personal contractual/ funcționar public.

144. În continuare se arată faptul că, diferența de statut a celor două categorii de personal al reclamatului R2 este evidentă și din perspectiva faptului că personalul contractual nu este abilitat să exercite prerogativele de putere publică, astfel cum se întâmplă în cazul funcționarului public cu statut special.

145. În contextul apărărilor formulate, reclamata apreciază că nu există o situație de discriminare cu privire la acordarea de drepturi, în mod diferit, celor două categorii de personal, atâta timp cât încadrarea în condiții de muncă se face diferențiat și e reglementată de acte normative diferite, aplicabile unor categorii de personal diferite.

146. În susținerea apărărilor formulate prin punctul de vedere înaintat, reclamata a depus în probațiune următoarele înscrisuri: adresa Secretarului General al reclamatului R2 nr. 277.662/23.12.2020, din care rezultă că instituția a demarat procedurile pentru a face posibilă încadrarea personalului civil în condiții deosebite de muncă.

Susținerile Ministerul Afacerilor Interne (în continuare partea reclamată R2)

147. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 6394/16.09.2021, reclamata R2 solicită respingerea petiției, invocând pe cale de excepția tardivității introducerii petiției, având în vedere că petenții puteau să ia cunoștință de pretinsele fapte de discriminare începând cu anul 2007, iar sesizarea C.N.C.D. a fost făcută la data de 07.06.2021. De asemenea partea reclamată R2 invocă excepția de necompetență a C.N.C.D, întrucât petenții sesizează existența unui potențial tratament discriminatoriu raportat la faptul că munca prestată de aceștia nu este încadrată ca fiind executată în condiții deosebite, aspecte ce țin de interpretarea și aplicarea actelor normative, atribute ce intră în competența instanțelor judecătorești.

148. Pe fond, reclamata solicită respingerea petiției arătând faptul că personalul reclamatei R1 este format din funcționari publici cu statut special și personal contractual, aceștia făcând parte din categorii profesionale diferențiate prin nivelul studiilor, al pregătirii profesionale, complexitatea sarcinilor, precum și gradul de răspundere cu privire la atribuțiile de serviciu. Partea reclamată R1 a deținut avizul nr. 108206/11.11.2003 pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite, valabil până la data de 11.11.2006, eliberat în baza H.G. nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.

149. Reclamata arată că potrivit prevederilor H.G. nr. 246/2007, începând cu data de 07.03.2007 nu au mai putut fi eliberate avize noi de încadrare în condiții deosebite de muncă, ci doar au fost reînnoite până la data de 31.12.2008 cu respectarea anumitor condiții, avizele valabile până la data de 06.03.2007 inclusiv, ulterior avizele s-au reînnoit după cum urmează:

- prin H.G. nr. 1622/2008 pentru modificarea și completarea H.G. nr. 246/2007, au

putut fi reînnoite până la data de 31.12.2009 numai avizele valabile până la data de 31.12.2008 inclusiv;

- prin H.G. nr. 1627/2009 pentru modificarea și completarea H.G. nr. 246/2007. au putut fi reînnoite până la data de 31.12.2010 numai avizele valabile până la data de 31.12.2009 inclusiv;

- prin H.G. nr. 1349/2010 pentru modificarea și completarea H.G. nr. 246/2007. au putut fi reînnoite până la îndeplinirea măsurilor tehnice stabilite prin planul de prevenire și protecție sau, după caz, la data de 31.12.2011 numai avizele valabile până la data de 31.12.2010 inclusiv;

- prin H.G. nr. 1280/2011 pentru modificarea și completarea H.G. nr. 246/2007, au putut fi reînnoite până la îndeplinirea măsurilor tehnice stabilite prin planul de prevenire și protecție sau, după caz, până la data de 31.12.2012 numai avizele valabile până la data de 31.12.2011 inclusiv;

- prin H.G. nr. 1274/2012 pentru modificarea și completarea H.G. nr. 246/2007, au putut fi reînnoite până la îndeplinirea măsurilor tehnice stabilite prin planul de prevenire și protecție sau după caz, până la data de 31.12.2013 numai avizele valabile până la data de 31.12.2012 inclusiv;

-prin H.G. nr. 1077/2013 pentru modificarea și completarea H.G. nr. 246/2007 au putut fi reînnoite până la îndeplinirea măsurilor tehnice stabilite prin planul de prevenire și protecție sau, după caz, până la data de 31.12.2014 numai avizele valabile până la data de 31.12.2013 inclusiv;

- prin H.G.nr. 1173/2014 pentru modificarea și completarea H.G. nr. 246/2007. au putut fi reînnoite până la îndeplinirea măsurilor tehnice stabilite prin planul de prevenire și protecție sau, după caz, până la data de 31.12.2015 numai avizele valabile până la data de 31.12.2014 inclusiv;

- prin H.G. nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, au putut fi reînnoite până la îndeplinirea măsurilor tehnice stabilite prin planul de prevenire și protecție sau, după caz, până la data de 31.12.2018 numai avizele valabile până la data de 31.12.2015 inclusiv.

150. Potrivit art. 29 alin. 11 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, al căror termen de valabilitate este data de 31 decembrie 2018. se mențin până la data de 1 septembrie 2021. dată până la care angajatorii au obligația de a normaliza condițiile de muncă.

151. Astfel, în raport de aspectele expuse, reclamata precizează că nu este posibilă din punct de vedere legal, eliberarea unui aviz pentru încadrarea în condiții deosebite a locurilor de muncă ale personalului contractual din cadrul partea reclamată R1.

152. Reclamata învederează faptul că, în vederea soluționării situației, a solicitat în repetate rânduri Ministerului Muncii și Protecției Sociale modificarea sau completarea cadrului legislativ, comunicându-se că în prezent nu există temei legal pentru încadrarea în condiții de muncă deosebite a unor noi locuri de muncă.

IV. Motivele de fapt și de drept



153. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 16 - Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor din 11.04.2008

Art. 28 *„Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de neкомпetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.”*

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Art. 2

(1) *„În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”*

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Articolul 14 - Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

Aplicarea principiilor de mai sus în prezenta cauză

154. Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) a fost sesizat de un număr de 112 petenți ce au calitatea de angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată (sau foști angajați) ai reclamatei R1, instituție aflată în subordinea reclamatului R2, cu o petiție prin care reclamă o posibilă discriminare constând în nerecunoașterea de către angajator a muncii prestate în condiții deosebite, datorită calității acestora de personal contractual, spre deosebire de angajații cu statut de polițist, în condițiile în care îndeplinesc aceeași muncă în aceleași condiții.

155. Petenții invocă incidența H.G. nr.1822/2004 privind stabilirea locurilor de muncă și activităților cu condiții deosebite, speciale și alte condiții, specifice pentru polițiști, H.G. nr. 461/2011 privind organizarea și funcționarea reclamatului R1, H.G. nr.261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, H.G. nr.246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de



muncă în condiții deosebite, H.G. nr.1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.

156. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

157. Colegiul director urmează a se pronunța cu precădere asupra excepției invocată din oficiu și adusă la cunoștința părților prin citațiile emise sub nr. 5204/21.07.2021 și nr. 5488/21.07.2021.

158. Potrivit art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor „*Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.*”

159. Luând act de petiție, astfel cum este formulată, coroborat cu apărările părții reclamate, Colegiul director urmează a analiza dacă se poate pronunța pe aspecte ce izvorăsc din lege și din interpretarea acesteia.

160. Având în vedere aceste considerente, a admite că CNCD are competența *ratione materiae* de a analiza aspecte ce derivă din aplicabilitatea unei legi, Colegiul director constată că nu se poate pronunța pe aspecte ce izvorăsc din lege și din interpretarea acesteia. Într-o atare situație Consiliului îi excede competenței analizarea unor aspecte ce pot fi cercetate de instanțele de judecată.

161. Mai mult decât atât, analizând portalul instanțelor de judecată, Colegiul director constată faptul că petenții din prezenta cauză au formulat o acțiune în instanță privind obligarea reclamatului R2 și a Guvernului României la emiterea unui act administrativ (obligația de a face -completare HG nr. 1822/2004). Instanța de fond, în speță Curtea de Apel Cluj prin sentința civilă nr. 139/10.05.2021 a admis acțiunea formulată obligând reclamații să adopte o hotărâre de guvern prin care personalul contractual din cadrul reclamatei R1, care are atribuții similare polițiștilor încadrați în condiții deosebite de muncă prin HG nr. 1822/2004, să fie încadrat în condiții deosebite de muncă, cu recunoașterea tuturor drepturilor și beneficiilor aferente. Reclamatele din prezenta cauză, au declarat recurs, astfel că ÎCCJ prin decizia civilă nr. 896/21.02.2023 a admis recursurile declarate de reclamatul R2 și Guvernul României și casând sentința recurată a trimis cauza spre rejudecare aceleiași instanțe. La momentul analizării prezentei cauze, cauza a fost înregistrată pe rolul Curții de Apel Cluj sub nr. 756/33/2020* având

un nou termen de judecată la 14.09.2023.

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 admite excepția lipsei competenței materiale a Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, pentru aspecte ce țin de interpretarea și aplicarea normelor legale, competența în această materie revenind instanțelor de judecată;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Data redactării: 28.11.2023

Redactată și motivată: M.M. și C.G.

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 faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

