



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr. 5 din 15.01.2020

**Dosar nr.:** 570/2019

**Petiția nr.:** 4579/06.08.2019

**Petentă:**

**Reclamat:** Spitalul Municipal Dej

**Obiect:** nerecunoașterea grupei de muncă corespunzătoare condițiilor deosebit de periculoase la calculul vechimii în muncă

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

**Numele, domiciliul petentei**

1.

**Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate**

2.

#### II. Procedura de citare

3. 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 adreselor nr. 5552/23.09.2019 și 4579/23.09.2019, a citat părțile pentru data de 11.10.2019.

4. Odată cu fixarea audierilor în cauză, s-a pus în discuție părților excepția de necompetență materială invocată din oficiu raportat la aspectele care intră în sfera de competență a instanțelor de judecată.

5. La audierile din 11.10.2019 părțile nu au fost prezente, procedura fiind legal îndeplinită.

6. Petenta a primit lămuriri prin adresa nr. 5051/23.09.2019 cu privire la etapele soluționării petiției, precum și cu privire la repartizarea altui memoriu formulat de aceasta și aflat pe rolul C.N.C.D.

7. Prin adresa nr. 6052/14.10.2019, petentei i-a fost comunicat punctul de vedere formulat de reclamat, în vederea formulării concluziilor scrise.

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

Petenta consideră că este discriminată față de alte colege din aceeași categorie profesională (medici primari de laborator din alte spitale din județ) prin nerecunoașterea grupei de muncă corespunzătoare condițiilor deosebit de periculoase în care a lucrat timp de 6 ani, din aprilie 2010 până în iulie 2016, la calculul vechimii în muncă.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentei**

**8.** Petenta sesizează prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 4579/06.08.2019 discriminarea la care este supusă prin nerecunoașterea grupei de muncă / condițiilor deosebite în care apreciază că a lucrat în perioada aprilie 2010 – iulie 2016, fapt de care a aflat odată cu solicitarea unei adeverințe de la locul de muncă.

**9.** Petenta înțelege să se compare cu alte colege din Spitalul TBC, Spitalul de Boli Infecțioase, respectiv Spitalul de Urgență pentru Copii din Cluj, menționând în acest context că vechimea ei este de 18 ani grupa 2 în cadrul Spitalului de Urgență pentru Copii, mediul de lucru presupunând intrarea în contact cu bacterii, bacil tuberculos, seruri HIV, fapt recunoscut indirect chiar de conducerea Spitalului Municipal Dej prin acordarea a 6 zile în plus la concediul de odihnă și spor de condiții deosebit de periculoase de 85% celor ce lucrau cu bacil Koch.

**10.** Astfel, petenta consideră că, pe lângă angajator, responsabili pentru situația în care se regăsește sunt și D.S.P. și Direcția Muncii Cluj prin nerespectarea legii în ceea ce privește aprecierea condițiilor de muncă în mediu periculos, conform situației de fapt și recompensarea acesteia și cu grupa de muncă, nu doar spor la salariu.

**11.** Petenta atașează la memoriu înscrisuri.

**12.** Luând la cunoștință de excepția de necompetență materială invocată din oficiu, petenta formulează punct de vedere raportat la aceasta înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 6080/14.10.2019 și punctează faptul că petiția ce face obiectul prezentului dosar nu se referă doar la adeverință, ci și la existența unui abuz prin scoaterea grupei de muncă / a condițiilor deosebite în cazul Spitalului unde a fost încadrată, spre deosebire de alte spitale de același tip care acordă grupa de muncă / condiții deosebite și care sunt luate în calcul la dosarul de pensionare deoarece au specialitate clinică și de laborator TBC (Spitalul TBC Cluj Napoca, Spitalul de Urgență Copii Cluj, respectiv Spitalul TBC Cluj).

**13.** Petenta este de acord cu necompetența C.N.C.D. raportat la stabilirea grupei de muncă, însă consideră oportună solicitarea unui punct de vedere de la DSP și Direcția Muncii pe care le consideră competente în acest sens, în vederea investigării de către C.N.C.D. a acordării în mod diferențiat a grupei de muncă / condițiilor deosebite pentru dosarul de pensionare pentru angajații din același tip de spitale.

**14.** Motivul care se află la baza situației de fapt în aprecierea petentei este faptul că s-a dorit efectuarea de economii prin neplata procentului de 5% la finanțe, ceea ce este catalogat de către petentă drept abuz în serviciu și act de discriminare, competent în acest sens nefiind tribunalul, ci C.N.C.D.

##### **Susținerile reclamatului:**

## Spitalul Municipal Dej

15. Prin punctul de vedere cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 5911/08.10.2019, reclamatul solicită respingerea petiției ca nefondată, respectiv admiterea excepției de vădită neкомпетенță materială a C.N.C.D. în ceea ce privește neacordarea adeverinței care să cuprindă grupa de muncă aferentă condițiilor deosebite în care aceasta a lucrat în cadrul instituției.

16. De asemenea, reclamatul invocă excepția tardivității introducerii petiției, întrucât petenta reclamă faptul de a nu i se fi eliberat adeverința cu mențiuni referitoare la grupa de muncă aferentă condițiilor deosebite din luna februarie 2016.

17. În ciuda afirmațiilor petentei, reclamatul precizează că i-au fost eliberate toate documentele la care aceasta a avut dreptul pentru a beneficia de dreptul la pensie, prin Decizia nr. 106/26.07.2016 fiind dispusă încetarea activității prin pensionare anticipată parțială a petentei, începând cu data de 01.08.2016, în acest sens fiind atașate o serie de înscrisuri.

18. Pe fond, reclamatul dorește să facă următoarele precizări, în sprijinul motivului pentru care nu i-a fost eliberată adeverința la care face referire petenta:

- Petenta s-a angajat în cadrul laboratorului de Analize Medicale al Spitalului Municipal Dej începând cu data de 22.02.2011, acesta deținând Avizul nr. 18/18.08.2007 pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite, aviz valabil până la data de 31.12.2008.
- Având în vedere că instituția a asigurat prin măsurile din planul de prevenire și protecție (înregistrat la I.T.M. Cluj cu nr. 11059/06.08.2007) normalizarea condițiilor de muncă la Laboratorul de analize medicale, s-a decis să nu se reînnoiască avizul, în conformitate cu dispozițiile art. 1 alin. 2 din H.G. nr. 1622/10.12.2008.
- Astfel, din moment ce începând cu data de 01.01.2009, Laboratorul de Analize Medicale al Spitalului Municipal Dej nu mai beneficia de grupa a II-a de muncă, prin încadrarea petentei la data de 22.02.2011, aceasta nu era îndreptățită a primi grupa a II-a de muncă, nemaexistând la data angajării ei a cadrului legal în acest sens pentru încadrarea acestui loc de muncă în categoria locurilor de muncă în condiții deosebite.
- Constatarea și confirmarea deciziei de neîncadrare a Laboratorului în categoria locurilor de muncă în condiții deosebite s-a realizat în urma efectuării evaluării riscurilor pentru securitate și sănătate în muncă și a determinărilor efectuate la nivelul Laboratorului de către S.C. OSH CONSULT S.R.L. care a constatat că nivelul de risc global maxim este de 2,76 față de limita maximă de acceptare a riscului / nivelul de risc global pentru un Laborator de analize fixată la valoarea de 3,5.
- Pentru nicio categorie profesională nu a fost atins nivelul de acceptabilitate a riscului de 3,5 în cadrul Laboratorului de analize medicale din Spital, tocmai datorită dotării Laboratorului cu aparatură de înaltă performanță care asigura protecția, securitatea și sănătatea personalului angajat. Astfel, urmare a luării măsurilor de normalizare a condițiilor de muncă, nu mai sunt îndeplinite condițiile încadrării acestui loc de muncă în categoria acelorora cu condiții deosebit de periculoase, conform criteriilor prevăzute la art. 5 din Anexa 1 la Ordinul nr. 547 din 26 mai 2010 pentru aprobarea Regulamentului privind acordarea sporurilor la salariile de bază.
- În acest context, este lipsită de relevanță comparația cu alte unități spitalicești, unde,

determinările efectuate de organele abilitate ar fi putut evidenția un nivel de risc care să reclame încadrarea acelor locuri de muncă în categoria locurilor cu condiții deosebite.

19. În susținerea apărării, reclamatul atașează înscrisuri, iar prin adresa nr. 6233/21.10.2019 formulează concluzii scrise prin care reiterează cele susținute anterior.

## V. Motivele de fapt și de drept

20. În fapt, Colegiul director reține spre analiză faptul că petenta, angajata Spitalului Municipal Dej din 22.02.2011 până în 01.08.2016 când s-a dispus încetarea activității prin pensionare anticipată parțială, reclamă nerecunoașterea grupei de muncă / condițiilor deosebite în care apreciază că a lucrat prin scoaterea grupei de muncă / a condițiilor deosebite în cazul Spitalului unde a fost încadrată, spre deosebire de alte spitale de același tip care acordă grupa de muncă / condiții deosebite și care sunt luate în calcul la dosarul de pensionare deoarece au specialitate clinică și de laborator TBC.

21. Concret, începând cu data de 01.01.2009, Laboratorul de Analize Medicale al Spitalului Municipal Dej nu a mai fost obținut Avizul pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite, conform criteriilor prevăzute la art. 5 din Anexa 1 la Ordinul nr. 547 din 26 mai 2010 pentru aprobarea Regulamentului privind acordarea sporurilor la salariile de bază, întrucât au fost luate măsuri de normalizare a condițiilor de muncă în cadrul Laboratorului de Analize Medicale, acesta fiind dotat cu aparatură de înaltă performanță care asigură protecția, securitatea și sănătatea personalului angajat.

22. Colegiul ia act de faptul că, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 4579/23.09.2019, în temeiul art. 28 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, publicată în **M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008**, a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește neacordarea adevărului care să cuprindă grupa de muncă aferentă condițiilor deosebite în care aceasta a lucrat în cadrul instituției, aspecte care intră în sfera de competență a instanțelor de judecată.

23. De asemenea, Colegiul director mai reține spre analiză excepția tardivității introducerii petiției invocată de reclamatul, întrucât petenta reclamă faptul de a nu i se fi eliberat adevărul cu mențiuni referitoare la grupa de muncă aferentă condițiilor deosebite din luna februarie 2016.

24. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea 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.

25. În conformitate cu dispozițiile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) 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”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

26. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă

de soluționare a petițiilor și sesizărilor, Colegiul director reține că excepția de necompetență materială invocată din oficiu a fost pusă în dezbatere părților prin adresele nr. 4579/23.09.2019, respectiv 5552/23.09.2019, în conformitate cu prevederile art. 30 și următoarele din Procedură:

*”art. 30 (1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.*

*(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.*

*Art. 31 (1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.*

*(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.*

*Art. 32 Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”*

**27.** Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director analizează excepția de necompetență materială a C.N.C.D. invocată cu privire la aprecierea măsurii de scoatere a grupei de muncă / a condițiilor deosebite în cazul Spitalului unde petenta a fost încadrată, spre deosebire de alte spitale de același tip care acordă grupa de muncă / condiții deosebite și care sunt luate în calcul la dosarul de pensionare deoarece au specialitate clinică și de laborator TBC și constată faptul că petiția formulată nu este de competența Consiliului.

**28.** Având în vedere fondul cauzei, Colegiul se raportează la dispozițiile Codului procedură civilă prin art. 35 și art. 111, art. 2502 din Codul civil, respectiv art. 268 alin. (2) din Codul muncii, republicat, care prevăd faptul că acțiunile în constatarea dreptului la încadrarea în grupe de muncă intră în categoria acțiunilor în constatare de drept comun și sunt imprescriptibile.

**29.** Astfel, instanțele de judecată au competența de a analiza și constata pe cale judiciară, a încadrării muncii prestate, după caz, în grupele I sau II de muncă, cu interpretarea și aplicarea legii și a normelor de drept incidente în prezenta cauză, legislația în materie care reglementează expres criteriile pe baza cărora se stabilesc locurile de muncă ce se încadrează în grupa I și II de muncă, organele competente care fac aceste încadrări, metodologia pe baza căreia unitățile efectuează încadrarea în grupele I și II de muncă.

**30.** Colegiul director reține, raportat la obiectul petiției, că toate aspectele care privesc încadrarea locurilor de muncă din diferite unități în grupele I și II, trecerea de la o grupă la alta și scoaterea lor dintr-o anumită grupă, nominalizarea persoanelor care se încadrează în grupa de muncă au caracterul unor acte de organizare internă a unităților, instanța fiind competentă să facă încadrarea unui loc de muncă în grupele I și II de muncă, conform probațiunii cu înscrisuri administrată în cauza dedusă judecătii.

**31.** Concret, încadrarea în grupele I și II de muncă se face proporțional cu timpul efectiv lucrat la locurile de muncă incluse în aceste grupe, cu condiția ca, pentru grupa I personalul să lucreze în aceste locuri de muncă cel puțin 50 %, iar pentru grupa a II-a, cel puțin 70% din programul de lucru, iar constatarea trebuie a fi făcută strict față de ocupația profesională și locul de muncă efectiv avut și dovedit.

**32.** În plus, principiul de bază al încadrărilor în grupe superioare de muncă este cel al analizei condițiilor efective și reale de muncă și trebuie să aibă în vedere condițiile concrete



de muncă, cum ar fi programul de lucru, factori nocivi etc., aspecte pe care tot instanța de judecată le poate analiza și constata.

**33.** Raportat la sfera de competența a C.N.C.D., în considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „*jurisdicție administrativă*” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile în litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

**34.** Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul *per se* este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești.

**35.** Caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al C.N.C.D. a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960/15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție). Prin Decizia nr. 1096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „*C.N.C.D. este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ – jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art. 124 privind înfăptuirea justiției și art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare*”.

**36.** Ca atare, se naște întrebarea legitimă, în ce măsură pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de O.G. nr. 137/2000 republicată, C.N.C.D. poate să constate existența unor situații discriminatorii ce sunt în legătură indisolubilă cu activitatea de înfăptuire a justiției de către instanțele judecătorești, aspecte de interpretare și aplicare a legii care intră în mod cert în sfera de competență a acestora ori în soluțiile pronunțate de instanțele judecătorești.

**37.** Colegiul director se raportează în analiza prezentei cauze la Constituția României, prevederile art. 1 alin. 4 că: „*Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor: legislativă, executivă și judecătorească în cadrul democrației constituționale*”; art. 125 alin. 1, alin. 2 și alin. 3 care statuează că înfăptuirea justiției se face potrivit legii, dispunând că justiția este unică și imparțială, egală pentru toți, iar judecătorii sunt independenți și se supun numai legii. Aceasta face ca în activitatea de judecată, judecătorii să nu poată fi supuși niciunei directive din partea puterii legislative sau executive.

**38.** Este important de precizat în acest context și Decizia nr. 322/2001<sup>1</sup>, prin care Curtea Constituțională a reținut că: „*În deplină concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 6 pct. 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (ratificată prin Legea nr. 30 din 18 mai 1994) și alte tratate internaționale la care România este parte, Constituția României consacră în cap. VI, intitulat “Autoritatea judecătorească”, principiile organizării și înfăptuirii justiției în țara noastră. În conformitate cu aceste principii, în România justiția se înfăptuiește prin Curtea Supremă de Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege [art. 125 alin.(1)], compuse din judecători independenți care se supun numai legii [art.123 alin.(2)]. ...”.*

**39.** Astfel, s-ar încălca în mod flagrant principiul separației puterilor în stat, prin interferarea de către C.N.C.D. în atribuțiile legislativului, dar și ale Curții Constituționale, care

<sup>1</sup> Decizia Curții Constituționale nr. 322/2001 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 66/2002.

îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, inclusiv cele ale art. 16 care se referă la egalitatea în drepturi a cetățenilor.

**40.** Ori, astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. Din acest punct de vedere, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga instanțelor de judecată pentru a face aprecieri în legătură cu aspectele de fond ale petiției care decurg din modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale, precum și consecințele juridice ce decurg dintr-o asemenea interpretare.

**41.** Prin urmare, având în vedere argumentația de mai sus raportat la obiectul petiției supusă analizei, Colegiul director ia act de excepția de necompetență materială C.N.C.D. invocată din oficiu, reținând aspectul potrivit căruia instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la modalitatea de interpretare și aplicare a legii, atribut exclusiv al instanțelor de judecată.

**42.** Având în vedere cele mai sus arătate, Colegiul apreciază faptul că admiterea excepției necompetenței materiale a Consiliului face de prisos analizarea fondului petiției.

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. Admiterea excepției necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat;
2. 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 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 ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

**Data redactării: 03.02.2020**

**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.

Red.: C.J. și C.M.I.