



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRĂREA nr. 502 din 17.06.2020

Dosar nr: 243/2019

Petiția nr: 2230/18.04.2019

Petenti: 1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

13.

14.

Reclamați: SC Avioane Craiova SA

Ministerul Sănătății

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Obiect: discriminare în modalitatea de stabilire a grupei de muncă în care au fost încadrați petentii

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petenti:

1. -

2.-

3 -

4 -

5 -

6 -

- 7 -
- 8 -
- 9 -
- 10 -
- 11 -
- 12 -
- 13 -
- 14 -

prin reprezentant convențional avocat

Numele și domiciliul reclamanți

15. SC Avioane Craiova SA , cu sediul social în Ghercești, str Aviatorilor, nr.

10, jud. Dolj;

16. Ministerul Sănătății, București, Strada Cristian Popișteanu 1-3, sector 1

17. Ministerul Muncii și Justiției Sociale, București, str. Dem. I. Dobrescu nr.2 – 4, corp B, sector 1

II. Obiect și descrierea presupusei fapte de discriminare

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

III. Citarea părților

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

20. Părțile au fost citate pentru data de 30.05.2019 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

IV. Susținerile părților

Susținerile petenților

21. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 2230/18.04.2019, petenții, foști angajați ai SC Avioane Craiova SA, se consideră discriminați în comparație cu alți angajați ai unei alte entități cu obiect de activitate similar, respectiv SC Aerostar SA Bacău.

22. 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 Aerostar SA Bacău, 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 Aerostar SA Bacău au primit încadrarea în grupa a doua de muncă pentru perioadele lucrate după data de 18 martie 1969.

23. Rațiunea pentru care s-a recunoscut în beneficiul angajaților SC Aerostar SA Bacău 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

Aerostar SA Bacău.

24. Petenții consideră că SC Avioane Craiova SA are un obiect de activitate mult mai complex decât SC Aerostar SA Bacău, 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 Avioane Craiova SA a implicat probarea, testarea și verificarea de motoare, probare, testarea și verificarea aparatelor de zbor, testarea, verificarea și încercarea fiecărui element component al aparatului de zbor fabricat. În plus, fabrica SC Avioane Craiova SA se întinde pe o suprafață mult mai mică decât SC Aerostar SA Bacău, fiind 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 Avioane Craiova SA decât cei de la SC Aerostar SA Bacău.

25. 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 Avioane Craiova SA.

26. Cu toate acestea, deși condițiile de derulare a activității sunt mai aspre decât cele care au existat și există la SC Aerostar SA Bacău, 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 salariații care lucrează în aceleași condiții, dar care beneficiază de drepturi diferite.

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

28. 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 Aerostar SA Bacău, 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 Avioane Craiova SA nu li s-a recunoscut acest drept.

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

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

Susținerile reclamatilor

31. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.2924/29.05.2019, reclamatul Ministerul Muncii și Justiției Sociale solicita admiterea excepției lipsei calității sale procesuale pasive, întemeiat pe faptul că obiectul petiției îl constituie constatarea existenței unei stări de discriminare cu privire la condițiile de muncă în perioada în care aceștia au lucrat la SC Avioane Craiova SA.

Potrivit art.36 Cpc, calitatea procesuală presupune existența unei identități între reclamant și cel care este titularul dreptului afirmat, precum și între persoana pârâtului ce este subiect pasiv în raportul juridic dedus judecătii, în sarcina reclamantului existând obligației justificata atât calitatea procesual activă, cât și pe cea pasivă, prin indicarea motivelor de fapt și de în cuprinsul cererii de chemare în judecată, conform art.194 lit.d) Cpc.

Reclamatul invederează că Ministerul Muncii și Justiției Sociale 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 solicitanti.

32. Reclamatul face precizarea că petenții au formulat și depus cereri de chemare în judecată pe Tribunalului Dolj- Secția Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, în cadrul dosarelor nr. 152/63/2018 nr.1585/63/2018, nr.148/63/2018, nr.573/63/2018, nr.151/63/2018, nr.574/63/2018, cereri soluționate prin hotărâri definitive în sensul respingerii acțiunilor.

Obiectul acțiunilor formulate de către petiționari, înregistrate pe rolul instanței de judecată a fost să se constate existența unei stări de discriminare cu privire la condițiile de încadrare în muncă pe perioada în care aceștia au lucrat la societatea respectivă precum și să se dispună înlăturarea stării de discriminare și obligarea pârâtei SC AVIOANE CRAIOVA SA la eliberarea unei adeverințe încadrarea în grupa a II a de muncă în procent de 100% pentru fiecare reclamant, în funcție de perioada lucrată. Totodată, reclamantii au completat obiectul acțiunii principale în sensul în care solicită ca instanța să dispună obligarea Ministerului Sănătății și Ministerului Muncii și Justiției Sociale (AAMJS) la întocmirea celor precizate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale în sensul în care, în conținutul legilor anuale privind salarizarea personalului platit din fonduri publice în perioada 2010-2017 nu se regasesc reglementari care să prevadă posibilitatea eliminării din salariul de baza, respectiv din solda funcției de baza/solda de funcție/salariul funcției de baza/salariul de funcție a unor elemente care au fost cuprinse potrivit legii în acestea, dacă personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

33. Eliberarea adeverințelor privind atestarea faptului că, în anumite perioade anterioare datei de 01.04.2001 o persoană și-a desfășurat activitatea în locuri de muncă încadrate în grupa I și/sau a II - a de muncă, se face numai dacă nominalizarea persoanei s-a făcut anterior datei de 01.04.2001 și numai pe baza documentelor întocmite la acea vreme, verificabile, aflate în evidența angajatorilor sau deținătorilor de arhive (proces verbal, decizie, tabel, hotărârea consiliului de administrație și a sindicatului privind nominalizarea persoanelor încadrate în grupe superioare de muncă, pontaje lunare, registru de evidență a intrărilor în subteran...etc.).

Potrivit prevederilor punctului 6 din Ordinul nr.50/1990 al Ministerului Muncii și Ocrotirilor Sociale, Ministerului Sănătății și Comisiei Naționale pentru Protecția Muncii (act normativ abrogat începând cu data de 01.04.2001), nominalizarea persoanelor care se încadrau în grupele I și a II-a de muncă se făcea de către conducerea unităților împreună cu sindicatele libere din unități, ținându-se seama de condițiile concrete în care și-au desfășurat activitatea persoanele respective.

Conform alineatului al doilea de la punctul 15 din ordinul mai sus menționat, unitățile aveau obligația să analizeze și să precizeze, în termen de 30 de zile de la data aprobării ordinului, pe documentelor existente în unitate, situația încadrării personalului în grupele I și a II-a de muncă începând cu 18.03.1969. Perioada de timp în care o persoană a avut sarcina să

lucreze integral sau o parte din programul de muncă în astfel de locuri se stabilea de către conducerea unității sau prin prevederile legale care reglementau atribuțiile de serviciu ce reveneau fiecărei persoane în raport cu funcția îndeplinită în conformitate cu prevederile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă și ale Ordinului M.M nr. 136/1976 pentru aprobarea metodologiei de întocmire, completare, păstrare și evidență a carnetului de muncă, înregistrarea în carnetul de muncă a activităților desfășurate în grupele I sau a II-a de muncă era obligatorie.

H.G. nr.1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, a fost elaborată în temeiul art. 20 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale și a stabilit expres și limitativ locurile de muncă în condiții speciale iar încadrarea activităților în condiții speciale de muncă pe baza criteriilor legale a fost atributul exclusiv al angajatorului care, împreună cu sindicatele reprezentative sau, după caz, cu reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă ori cu responsabilul cu protecția muncii puteau solicita reevaluarea locurilor de muncă. Prin urmare, potrivit prevederilor H.G. nr.1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, obligativitatea depunerii dosarului la Secretariatul Comisiei, în vederea obținerii avizelor de încadrare a activității în condiții speciale, revenea angajatorului. Criteriile utilizate în determinarea locurilor de muncă cu condiții speciale au fost, după caz, specificul locului de muncă, natura operațiilor pe care le presupunea activitatea pentru care se solicita încadrarea în condiții speciale precum și particularitățile meseriei.VI), stabilit în plată potrivit legilor anuale de aplicare etapizată a acestor legi-cadru de salarizare.

34. Potrivit actului normativ invocat mai sus, angajatorii au avut posibilitatea să solicite încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale prin depunerea unei documentații la CNPAS, până, cel târziu, la data de 30 iunie 2005. Ulterior, pe baza procedurii din H.G. nr. 1025/2003 a fost elaborată Legea nr .226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, care a stabilit lista completă a locurilor de muncă și a societăților în condiții speciale, care ulterior, începând cu data de 01.01.2011, au fost preluate de Anexa 2 și 3 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

Astfel, în conformitate cu prevederile art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010, cu modificări le și completările ulterioare, activitățile și unitățile prevăzute în anexele nr. 2 și 3 sunt locuri de muncă în condiții speciale.

În consecință, răspunderea pentru încadrarea neconformă cu legea a unor categorii de personal în condiții speciale si/sau deosebite revine, exclusiv, angajatorilor.

35. Prin notele scrise depuse cu adresa nr.3028/03.06.2019, reclamatul Ministerul Sănătății ridică excepția tardivității formulării petiției, potrivit art 20 alin.1 din O.G 137/2000.

Prin sesizarea formulată, se arată că petenții au luat cunoștință de starea de discriminare ca urmare a detașării pentru perfecționare la Aerostar Bacău a unor salariați ai S.C. AVIOANE Craiova S.A. și care au primit adeverințe privind încadrarea în grupa a II-a de muncă pentru perioada detașării.

Analizând prevederile legale și starea de fapt, este evident că termenul de decădere prevăzut de art. 20 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 a fost depășit, luând în considerare atât data săvârșirii faptei, cât și data de la care puteau să ia cunoștința de săvârșirea ei, astfel că, în opinia reclamatului, petenții sunt decăzuți din termenul de a formula sesizare pentru investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare.

36. Reclamatul invocă și autoritatea de lucru judecat, învederând că petenții au formulat cereri de chemare în judecată la Tribunalul Dolj în contradictoriu cu SC Avioane Craiova SA, CNCd, Ministerul Sănătății și Ministerul Muncii Protecției Sociale, prin care au solicitat să se constate existența unei stări de discriminare cu privire la condițiile de încadrare în muncă pentru perioada în care aceștia au lucrat la SC Avioane Craiova SA, înlăturarea stării de discriminare și eliberarea de adeverințe privind încadrarea în grupa a II-a de muncă în procent de 100% pentru fiecare reclamant.

Față de cele arătate, reclamatul apreciază că există autoritate de lucru judecat, fapt pentru care petenții mai pot reveni cu o sesizare având același obiect la Consiliul Național pentru Combatere Discriminării.

Potrivit art. 430 alin. (1) C proc.civ., hotărârea judecătorească ce soluționează, în tot sau parte, fondul procesului sau statuează asupra unei excepții procesuale ori asupra oricărui incident având, de la pronunțare, autoritate de lucru judecat, cu privire la chestiunea tranșată.

Pentru a exista autoritate de lucru judecat, trebuie să existe triplă identitate de: părți, obiect cauză, în acest sens, art. 431 alin. (1) C.proc.civ. prevede că nimeni nu poate fi chemat în judecată de două ori în aceeași calitate, în temeiul aceleiași cauze și pentru același obiect.

Hotărârea judecătorească este obligatorie și produce efecte numai între părți și succesorii acestora. În ceea ce privește modul în care se produce efectul substanțial al hotărârii față de terți, art. 435 alin. (2) C.proc. civ. dispune că hotărârea este opozabilă oricărei terțe persoane atât timp cât aceasta din urmă nu face, în condițiile legii, dovada contrară.

37. Față de obiectul sesizării, reclamatul invocă jurisprudența CEDO, (Kechko c. Ucrainei din 8 noiembrie 2005). În care se arată: "Curtea consideră că este în puterea de aprecieri a statului pentru a determina ce beneficii trebuie să fie plătite angajaților săi din bugetul statului Statul poate introduce, suspenda sau înceta plata prestațiilor, respectiv poate face modificări legislative adecvate. Cu toate acestea, dacă o dispoziție legală este în vigoare, care prevede plata unor beneficii, și condițiile prevăzute au fost îndeplinite, autoritățile nu pot refuza deliberat plata lor, în timp ce dispozițiile legale rămân în vigoare"

Curtea specifică "marja de apreciere a statului la punerea în aplicare a politicilor sociale economice ar trebui să fie una largă și va respecta hotărârea legiuitorului ca la ceea ce este interesul public, cu excepția cazului în care aprecierea autorităților este în mod vădit lipsită de orice temei." (Wieczorek c. Poloniei, 8 decembrie 2009).

V. Motivele de fapt și de drept

39. 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 Aerostar - S.A. Bacău s-a dispus încadrarea în grupa a II-a de muncă pentru locurile de muncă și activitățile din cadrul SC Aerostar SA Bacău, pentru perioada lucrată după 18 martie 1969, astfel toți salariații SC Aerostar SA Bacău au primit încadrarea în grupa a doua de muncă pentru perioadele lucrate după data de 18 martie 1969;
- Petenții, angajați ai SC Avioane Craiova 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.

40. 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.

41. 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.nr. 282 din 29 iunie 2004. 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 petiției care decurg din modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale, precum și consecințele juridice ce decurg dintr-o asemenea interpretare.

42. 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”.

43. 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 persoane aflate în situații comparabile”).

44. Prin nediferențiere, judecătoria 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 Musselle 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).

45. Colegiul director constată că reclamații nu au arătat prin dovezi că petenții nu se află în situație comparabilă cu angajații SC Aerostar SA Bacău. 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 Avioane Craiova 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 Aerostar SA Bacău comparativ cu angajații SC Avioane Craiova SA, prevederile Ordinului nr. 2120/662/1999 creează o situație de diferențiere.

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

Criteriile enumerate de O.G. nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cazuisticii 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 acelora 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).

Astfel, Colegiul director va constata 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.

47. 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 că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii 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.”

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.

48. 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 Avioane Craiova SA.

49. Recomandă celor două ministere să înlăture situația de discriminare dintre angajații SC Avioane Craiova SA și angajații SC Aerostar SA Bacău.

50. În același sens s-a pronunțat Colegiul director în dosarul nr.232/2019, solutionat prin Hotărârea nr.868/2019.

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. Respinge excepția autorității 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 cu 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 Avioane Craiova SA și angajații SC Aerostar SA Bacău2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu este cazul.

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 ședința de deliberări desfășurată în data de 17.06.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA – SORINA - Membru, SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC

Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 17.06.2020

Redactată și motivată: L.G. și M.M

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.