



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 884
din 15.12.2021

Dosar nr.: 352/2021

Petiția nr.: 3462/11.05.2021

Petent:

Reclamat: Casa Județeană de Pensii Brașov

Obiect: Petentul reclamă discriminarea prin refuzul instituției reclamate de a realiza în cazul său valorificarea condițiilor speciale lucrate pentru perioada 01.11.2002 – 30.09.2007 în funcția de pompier servanț, în zona I de expunere radiații la S.C. Andiva Prod S.R.L. în cadrul Companiei Naționale a Uraniului S.A. Sucursala Brașov (Uzina R Feldioara), respectiv nerespectarea sentințelor judecătorești 761/MAS din dosarul nr. 1468/62/2014, respectiv sentința civilă nr. 1322/MAS din dosarul nr. 3362/62/2013, sentințe prin care se constată munca depusă în zona I de expunere la radiații – condiții speciale de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul procedural ales al petentului

1. prin reprezentant convențional ales avocat ROMEO IOSIF, conform contract de asistentă juridică nr. 163344/2019, mun. Brașov, str. Iuliu Maniu, nr.68, bl. 2, sc. B, ap. 3, jud. Brașov.

Numele, sediul, domiciliul procedural ales al părții reclamate

2. Casa Județeană de Pensii Brașov, mun. Brașov, str. 13 Decembrie nr. 43 A, jud. Brașov

II. Procedura de citare

3. Prin adresa nr. 4492/14.06.2021 a fost invocată din oficiu excepția necompetenței materiale a C.N.C.D. în ceea ce privește aspectele de interpretare și aplicare a legii, respectiv Legea nr. 263/2010, obligarea instituției reclamate de valorificare a condițiilor speciale lucrate de petent pentru perioada 01.11.2002 – 30.09.2007 pe platforma CNU Sucursala Feldioara la angajatorul Andiva Prod S.R.L., în funcția de pompier servanț, respectiv în ceea ce privește solicitarea referitoare la obligația de a face în sarcina Tribunalului Brașov, aspecte care intră în sfera de competență a instanțelor judecătorești.



III. Susținerea părților

Susținerea petentului

4. Petentul reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 3462/11.05.2021 refuzul instituției reclamate de a realiza valorificarea condițiilor speciale lucrate pentru perioada 01.11.2002 – 30.09.2007 pe platforma CNU Sucursala Feldioara la angajatorul Andiva Prod S.R.L., în funcția de pompier servent.

5. Concret, petentul precizează că a lucrat efectiv 4 ani și 11 luni în zona I de expunere radiații la S.C. Andiva Prod SRL în cadrul Companiei Naționale a Uraniului S.A. Sucursala Brașov (Uzina R Feldioara) ca servent pompier. Ulterior, din data de 15.10.2007, a fost angajat la Compania Națională a Uraniului S.A. Sucursala Brașov (Uzina R Feldioara), cumulând un stagiu total de 17 ani în condiții speciale cu expunere la radiații în zona I de radiații.

6. În momentul de față, încadrarea în condiții speciale se face pentru munca depusă în acele condiții ce afectează sănătatea și capacitatea de muncă a persoanei.

7. Astfel, limitarea încadrării în aceste condiții prin excludere cu toate că munca depusă a fost în acele condiții crează o stare de discriminare evidentă.

8. Mai mult, petentul precizează că Legea nr. 263/2010 prevede expres la art. 10 că, în situația în care nu se pot dovedi situațiile prin declarația nominală privind contribuția pentru perioadele de după anul 2001, se poate dovedi această stare cu orice alt mijloc.

9. Ori, în această situație, s-au depus declarații rectificative de la angajator și s-a făcut plata contribuției aferente condițiilor speciale de muncă pentru contestator. Mai mult, petentul adaugă că munca depusă s-a dovedit prin Adeverințele emise de angajator și CNU Sucursala Feldioara, dar și prin Sentința civilă nr. 761/MAS/2014, prin declarațiile rectificative și plata contribuției.

10. Cu toate acestea, reclamatul a refuzat recunoașterea acestor chestiuni evidente, ceea ce a creat o stare de discriminare între salariații care au lucrat în aceleași condiții, însă la alt angajator.

11. Astfel, reclamatul consideră că nerecunoașterea condițiilor de muncă, în condițiile în care CNU Sucursala Feldioara a emis o adeverință ce atestă fără putere de tăgadă că munca contestatorului s-a făcut în condiții speciale prin expunerea la radiații, duce la nesocotirea drepturilor fundamentale ale omului.

12. Mai mult, petentul menționează că reclamatul își întărește poziția de discriminare adoptată și prin nesocotirea sentințelor judecătorești 761/MAS din dosarul nr. 1468/62/2014, respectiv sentința civilă nr. 1322/MAS din dosarul nr. 3362/62/2013, sentințe prin care se constată muncă depusă în zona I de expunere la radiații – condiții speciale de muncă.

13. Petentul apreciază că este evident că locul de muncă a fost încadrat în condiții speciale, iar declarațiile angajatorului de rectificare a declarației nominale și plata aferentă încadrării în condiții speciale nu face decât să conducă la recunoașterea încadrării.

14. Legea nr. 263/2010 definește la lit. h din art. 3 locul de muncă în condiții speciale ca acele locuri de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe durata a cel puțin 50% din timpul normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților.

15. Ori, în cazul de față, petentul precizează că locul de muncă s-a aflat în aceste condiții, întrucât întreaga platformă este supusă radiațiilor în zona I.

16. Art. 30 din Legea nr. 263/2010 stabilește că locurile de muncă în condiții speciale sunt: activitățile de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare, zonele I și II de expunere la radiații.

17. Anterior, petentul menționează că aceste condiții speciale de muncă erau reglementate la art. 20 din Legea nr. 19/2000 astfel: *"În sensul prezentei legi, locurile de muncă în condiții speciale sunt cele din: ... b) activitățile de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare, zonele I și II de expunere la radiații;"*

18. Având în vedere cele precizate mai sus, petentul apreciază că este supus unei situații de discriminare prin refuzul instituției reclamate de a valorifica perioada lucrată în 01.11.2002 – 30.09.2007 în condiții speciale pe platforma CNU Sucursala Feldioara în condițiile în care locul de muncă a fost confirmat ca fiind în condiții speciale conform Adeverințelor nr. 2857 și B-146 emise de CNU Sucursala Feldioara.

Susținerile reclamatului

-

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

19. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:

- **Art. 1 Statul român:** *"(...) (3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.*
(4) Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale. (...)"
- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** *"(...) (2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială."*
- **Art. 15 Universalitatea:** *"(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.*
(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile."
- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *"(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*
(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)"



- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** "(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)".

2. **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – art. 2 alin. 1:** "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."

Principiile de analiză

20. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

21. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „criteriului protejat”.

22. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.



Aplicarea principiilor la spetă

23. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin încălcarea tratamentului egal în ceea ce privește acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul.

24. Petentul reclamă discriminarea la care este supus prin refuzul instituției reclamate de a realiza în cazul său valorificarea condițiilor speciale lucrate pentru perioada 01.11.2002 – 30.09.2007 în funcția de pompier servanț, în zona I de expunere radiații la S.C. Andiva Prod S.R.L. în cadrul Companiei Naționale a Uraniului S.A. Sucursala Brașov (Uzina R Feldioara), respectiv nerespectarea sentințelor judecătorești 761/MAS din dosarul nr. 1468/62/2014, respectiv sentința civilă nr. 1322/MAS din dosarul nr. 3362/62/2013, sentințe prin care se constată munca depusă în zona I de expunere la radiații – condiții speciale de muncă.

25. În cauză se pune în discuție interpretarea în mod discriminatoriu a prevederilor stipulate de lege de către Casa de Pensii a Județului Brașov.

26. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul ia act de excepția invocată în cauză, raportat la obiectul plângerii, respectiv excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu, având în vedere faptul că eventuala faptă de discriminare reclamată ar decurge din interpretarea și aplicarea legii, competența soluționării unor astfel de litigii aparținând instanțelor judecătorești.

27. 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.

28. 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.

29. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul director reține că a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește o posibilă faptă de discriminare ce ar rezulta din interpretarea și aplicarea Legii nr. 263/2010, precum și din refuzul instituției reclamate de a pune în aplicare deciziile instanțelor judecătorești care s-au pronunțat în cauză: *”Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență atunci când, în mod vădit, constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, asupra căreia Colegiul director trebuie să se pronunțe cu prioritate.”*

30. De asemenea, Colegiul director reține că excepția de necompetență materială invocată din oficiu a fost pusă în dezbatere petentului prin adresa nr. 4492/14.06.2021, în conformitate cu prevederile art. 30 și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor:

”art. 30 (1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbateră 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.”

31. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director reține că a fost invocată din oficiu excepția necompetenței materiale a C.N.C.D. în ceea ce privește aspectele de interpretare și aplicare a legii, respectiv Legea nr. 263/2010, obligarea instituției reclamate de valorificare a condițiilor speciale lucrate de petent pentru perioada 01.11.2002 – 30.09.2007 pe platforma CNU Sucursala Feldioara la angajatorul Andiva Prod S.R.L., în funcția de pompier servant, respectiv în ceea ce privește solicitarea referitoare la obligația de a face în sarcina Tribunalului Brașov, aspecte care intră în sfera de competență a instanțelor judecătorești.

32. 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.

33. 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.

34. Prin urmare, Colegiul director urmează a admite excepția invocată din oficiu reținând și 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 respectare a legii, atribut exclusiv al instanțelor de judecată.

35. Având în vedere cele mai sus arătate, Colegiul apreciază faptul că admiterea excepției necompetenței 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 C.N.C.D. în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentului.

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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 15.12.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru (online), GRAMA Horia – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru (online), LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru (online).

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 01.02.2022

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.