



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

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

**HOTĂRÂREA NR. 34
din 21.01.2008**

Dosar nr.: 394/2007

Petiția nr.: 7402 din data 17.07.2007

Petent: S I

Reclamat: Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale

Obiect: petentul se consideră discriminat de prevederile Legii nr. 226/2006, privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, în comparație cu minerii care lucrează în exploatarea miniere.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1. S I cu domiciliul în localitatea

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale cu sediul în

II. Obiectul sesizării

2.1. Petentul, solicită constatarea existenței unei situații de discriminare creată prin dispozițiile Legii 226/2006, privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, în comparație cu minerii care lucrează în exploatarea miniere.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin plângerea înregistrată cu nr.7402 din 17.07.2007, petentul, susține că se consideră discriminat de prevederile Legii 226/2006 în comparație cu minerii care lucrează în exploatarea miniere. Potrivit petiției formulate de domnul



S. I prin legea nr. 226/2006 activitatea de execuție a tunelurilor a fost despinsă de minerit și asociația lucrărilor de construcție, acordarea condițiilor speciale de muncă realizându-se pe baza unui criteriu ridicol, „obiectul de activitate” și nu pe baza analizei factorilor de risc existenți la un anumit loc de muncă.

3.2. Petentul, arată că, legea are prevederi dezavantajoase și discriminatorii, cum ar fi creșterea vârstei de pensionare de la 45 la 50 de ani, precum și a stagiului minim de cotizare în gradul I de muncă de la 20 la 25 de ani.

3.3. De asemenea, petentul apreciază că similar categoriei din care face parte, minerii sunt o singură categorie profesională, au aceeași pregătire, lucrează același timp în subteran, efectuează munci identice, iar bolile profesionale sunt aceleași.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției înregistrate sub nr. 7402 din 17.07.2007, prin adresa cu nr.8052 din 07.08.2007, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției, Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse iar prin adresa înregistrată cu nr. 8053 din 07.08.2007 Casei Naționale de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale. Prin adresele înregistrate cu nr. 8934 din 28.08.2007 și nr. 14112 din 05.11.2007 Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale a comunicat punctul său de vedere. Prin adresele înregistrate cu nr. 9323 din 05.09.2007 și nr. 13726 din 30.10.2007 Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse a comunicat punctul său de vedere.

4.2. În temeiul art. 20, alin.4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4.3. Prin adresa cu nr.12217 din 15.10.2007 a fost citat petentul. Prin adresa nr. 12218 din 15.10.2007 a fost citat Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, prin reprezentant, iar prin adresa înregistrată cu nr. 12219 din 15.10.2007 a fost citată Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 06.11.2007. La termen părțile nu s-au prezentat.

4.4. Prin adresa cu nr. 14423 din 06.11.2007 petentul a solicitat amânarea soluționării petiției pentru a prezenta concluzii scrise. Prin adresa înregistrată cu nr. 19641 din 19.12.2007, Colegiul Director a comunicat petentului punctele de vedere remise Colegiului de Ministerul Muncii și Casa Națională de Pensii și a acordat petentului termen pentru a depune concluzii scrise până la data de 15.01.2008. Prin adresele înregistrate cu nr. 977 din 14.01.2008 și 1221 din 15.01.2008 petentul a depus concluzii scrise.



V. Susținerile părților

Susținerile petenului

5.1.1. Pe fond, petentul susține că, se consideră discriminat de prevederile Legii nr. 226/2006, privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, în comparație cu minerii care lucrează în exploatarea minieră.

5.1.2. Petentul, angajat la S.C. sucursala ce are ca obiect de activitate construcția de tuneluri și galerii, arată că activitatea de execuție a tunelurilor a fost desprinsă de minerit și asociată lucrărilor de construcții.

5.1.3. Petentul susține că, acordarea grupei speciale de muncă s-a făcut pe criteriul *obiectului de activitate* și nu pe *baza analizei factorilor de risc existenți la un anumit loc de muncă cum ar fi: pericolozitatea, bolile profesionale, diminuarea sau pierderea capacității de muncă*. Acesta susține că lucrările de săpare a tunelurilor sunt lucrări de minerit, efectuate identic cu cele din galeriile de mine de cărbuni și că nu există nicio justificare pentru asocierea activităților din tuneluri cu cea a construcțiilor.

5.1.4. Petentul menționează că Legea nr. 226/2006 are prevederi discriminatorii, cum ar fi vârsta de pensionare (45 de ani pentru minerii care lucrează în minele de cărbuni și 50 de ani pentru minerii care desfășoară activitatea de execuție a tunelurilor) precum și stagiul minim de cotizare în gradul I de muncă (de la 20 la 25 de ani).

5.1.5. Petentul arată că discriminarea este săvârșită de unele Case Județene de Pensii care aplică prevederile legii nr. 19/2000 după cum au înțeles-o fiecare, formulând critici cu privire la dispozițiile legii nr. 226/2006 în raport cu legea nr. 19/2000. În susținerea petiției au fost depuse înscrisuri, adeverințele nr. IES42/11.01.07, IES 1277/25.04.2007, copie carent de muncă, scrisoare către , adresa

Susținerile Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse

5.2.1. Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse arată, pe fond, că încadrarea activităților în condiții speciale de muncă pe baza criteriilor legale este atributul exclusiv al conducerii unității în care se prestează activitatea.

5.2.2. Criteriile utilizate în determinarea locurilor de muncă cu condiții speciale pot fi, după caz, specificul locului de muncă, natura operațiilor pe care le presupune activitatea pentru care se solicită încadrarea în condiții speciale precum și particularitățile meseriei.

5.2.3. Mineritul reprezintă o activitate aparte, care prin natura sarcinii de muncă și a condițiilor de realizare a acesteia poate conduce în timp la reducerea prematură a capacității de muncă la un nivel accentuat în raport cu alte categorii profesionale, minerii fiind expuși la factori de risc care nu pot fi înlăturați chiar în condițiile în care s-au luat măsurile tehnice și organizatorice pentru eliminarea acestora în conformitate cu legislația de protecție a muncii în vigoare. Efectele



muncii în subteran asupra capacității de muncă și stării de sănătate, evaluate în baza datelor medicale înregistrate la nivelul cabinetelor medicale de întreprindere, de structurile medicale de medicina muncii sau la comisiile de expertizare a capacității de muncă impun reducerea stagiului de cotizare pentru mineri în condiții mai favorabile în raport cu alte categorii profesionale fără ca prin aceasta să ne aflăm în prezența unei situații de discriminare.

5.2.4. Stabilirea stagiului de cotizare pentru această categorie profesională la 20 de ani face parte din categoria măsurilor de protecție ale minerilor pentru asigurarea securității muncii și a unor condiții optime la locul de muncă fiind un drept negociat și impus de contractele colective de muncă.

Sușinerile Casei Naționale de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale

5.3.1. Potrivit prevederilor art. 20 din Legea 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, locurile de muncă în condiții speciale sunt cele prevăzute la alin. (1) lit. a), b), c) și d), cu stagii complete/totale de cotizare prevăzute pentru fiecare din cele patru categorii, la art. 77 din aceeași lege. Potrivit art. 20 alin. (2) din Legea 19/2000, cu modificările și completările ulterioare, "Alte locuri de muncă în condiții speciale decât cele prevăzute la alin. (1) pot fi stabile numai prin lege".

5.3.2 În baza art. 20 alin. (3) din legea mai sus amintită, a fost adoptată Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare. În baza acestui act normativ, angajatorii au întocmit documentația necesară pentru obținerea avizului de încadrare a unor locuri de muncă în condiții speciale. Conform art. 3 alin. (1) lit. a) din H.G. nr. 1025/2003, modificată și completată, nominalizarea locurilor de muncă care au fost solicitate a fi încadrate în condiții speciale, s-a făcut de către angajator împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă ori cu responsabilul cu protecția muncii.

5.3.3. În baza H.G. nr. 1025/2003 a fost adoptată de Parlamentul României, Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, prin care au fost stabilite și alte locuri de muncă în condiții speciale începând cu data de 1 aprilie 2001.

5.3.4 La art. 5 din Legea nr. 226/2006 se prevede determinarea punctajului mediu anual, astfel:

- Pentru asigurații prevăzuți la art. 3 (asigurații care realizează un stagiul de cotizare de cel puțin 25 de ani în condițiile speciale stabilite de prezenta lege), punctajul mediu anual se determină prin împărțirea la 25 a numărului de puncte rezultat din însumarea punctajelor anuale realizate în perioada de cotizare.
- În situația asiguraților prevăzuți la art. 4 (asigurații care au realizat un stagiul de cotizare mai mic de 25 de ani în condițiile speciale stabilite de prezenta lege), la stabilirea punctajului mediu anual se iau în considerare stagiile totale de cotizare



necesare prevăzute în anexele 4 și 5 la Legea 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

5.3.4. Astfel, în anexa 2 la Legea 226/2006, sunt cuprinse unitățile care au obținut avizul pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale, în conformitate cu prevederile H.G. nr. 1025/2003, cu modificările și completările ulterioare.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, Colegiul Director reține că, pe fond, petentul se consideră discriminat de prevederile Legii nr. 226/2006, privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, în comparație cu minerii care lucrează în exploatarea miniere, cu privire la vârsta de pensionare (45 de ani pentru minerii care lucrează în minele de cărbuni și 50 de ani pentru minerii care desfășoară activitatea de execuție a tunelurilor) precum și stagiul minim de cotizare în gradul I de muncă (de la 20 la 25 de ani).

7.1. **În drept**, Colegiul Director, în analiza actelor sau faptelor de discriminare, se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă**. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „**trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv**. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)

7.3. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau



preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

7.4. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.5. Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 alin.1 al O.G. nr.137/2000, republicată.

7.6. Colegiul Director, raportat la obiectul sesizărilor analizează în ce măsură obiectul acestora este de natură să cadă sub incidența art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, care a dat naștere sau nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire, preferință, și care circumstanțiat la situația petentei (petentului)/petenților (petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

7.7. Având în vedere aspectele de mai sus, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nu analizează modul de stabilire sui generis, prin lege a unor drepturi în favoarea unor categorii profesionale în mod diferit față de alte categorii ori nereglementarea de legiuitor a unor aspecte care țin de statutul profesional al unei categorii. Din acest punct de vedere, examinarea soluțiilor legislative per se, alese de către legiuitor și conformitatea acestora cu principiul egalității statuat în Constituția României, revine Curții Constituționale.

7.8. Raportat la petiția, astfel cum este formulată, Colegiul Director observă că, în exercitarea competențelor sale, este chemat să se pronunțe cu privire la prevederile sui generis ale Legii nr. 226/2006 corelativ acordării grupei speciale de muncă unor categorii socio-profesionale, vârsta de pensionare și stabilirea stagiului de cotizare minim.



7.9. Colegiul Director reține că prin Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, în art. 20 alin.1 sunt stabilite locurile de muncă în condiții speciale, în speță, cele din: a) unitățile miniere, pentru personalul care își desfășoară activitatea în subteran cel puțin 50% din timpul normal de muncă în luna respectivă; b) activitățile de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare, zonele I și II de expunere la radiații; c) aviația civilă, pentru personalul navigant prevăzut în anexa nr. 1; d) activitatea artistică desfășurată în profesiile prevăzute în anexa nr. 2.

Alin.2 al art. 20 prevede și „Alte locuri de muncă în condiții speciale decât cele prevăzute la alin. (1) pot fi stabilite numai prin lege”.

Alin.3 „Metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale se vor stabili prin hotărâre a Guvernului, pe baza propunerii comune a Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și a Ministerului Sănătății și Familiei, în urma consultării CNPAS”.

7.10. Astfel cum precizează Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale, în baza art. 20 alin. (3) din legea mai sus amintită, a fost adoptată Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare. În baza acestui act normativ, angajatorii au întocmit documentația necesară pentru obținerea avizului de încadrare a unor locuri de muncă în condiții speciale. Conform art. 3 alin. (1) lit. a) din H.G. nr. 1025/2003, modificată și completată, nominalizarea locurilor de muncă care au fost solicitate a fi încadrate în condiții speciale, s-a făcut de către angajator împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă ori cu responsabilul cu protecția muncii. În baza H.G. nr. 1025/2003 a fost adoptată ulterior, de Parlamentul României, Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, prin care au fost stabilite și alte locuri de muncă în condiții speciale începând cu data de 1 aprilie 2001. (vezi în acest sens infra parag. 5.3.2, 5.3.3.)

7.11. Colegiul Director observă că potrivit H.G. nr.1025/2003, art. 2 alin.1 “Criteriile pentru încadrarea persoanelor în locurile de muncă în condiții speciale sunt următoarele:

- a) încadrarea locurilor de munca în grupa I de munca, anterior datei de 1 aprilie 2001;
- b) desfășurarea activității în condiții speciale pe durata programului normal de lucru din luna respectiva numai în locurile de munca definite la art. 1 lit. a);
- c) existența la locurile de munca în condiții speciale a unor factori de risc care nu pot fi înlăturați, în condițiile în care s-au luat măsurile tehnice și organizatorice pentru eliminarea sau diminuarea acestora, în conformitate cu legislația de protecție a muncii în vigoare;
- d) efecte asupra persoanelor din punct de vedere al securității și sănătății în munca, datorate în exclusivitate unor cauze profesionale și înregistrate pe perioada ultimilor 15 ani;



e) efecte asupra capacității de munca și stării de sănătate, evaluate în baza datelor medicale înregistrate la nivelul cabinetelor medicale de întreprindere, de structurile medicale de medicina muncii sau la comisiile de expertizare a capacității de munca, pe perioada ultimilor 15 ani.

(2) Încadrarea persoanelor în locuri de munca în condiții speciale se va realiza în condițiile îndeplinirii tuturor criteriilor menționate la alin. (1).

7.12. În acest sens, Colegiul Director ia act că potrivit art.3 din H.G. nr. 1025/2003, Guvernul României a stabilit metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale, cuprinzând etapele, în ordine cronologică în vederea obținerii încadrării.

Potrivit art. 3 „(1) Metodologia de încadrare a locurilor de munca în condiții speciale include următoarele etape, în ordinea cronologică indicată:

a) nominalizarea locurilor de munca care se solicita a fi încadrate în condiții speciale, efectuată de angajator împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în munca ori cu responsabilul cu protecția muncii;

b) solicitarea de verificare a activităților cuprinse în lista locurilor de munca în condiții speciale, inițiată de angajator împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în munca ori cu responsabilul cu protecția muncii, adresată inspectoratului teritorial de munca pe raza căruia se afla locul de munca respectiv sau Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare. Lista locurilor de munca în care se desfășoară activități ce pot fi încadrate în condiții speciale, cu respectarea prevederilor prezentei hotărâri, este prevăzută în anexa nr. 1;

c) verificarea de către inspectoratele teritoriale de munca sau Comisia Nationala pentru Controlul Activităților Nucleare a locurilor de munca nominalizate la lit. a), din punct de vedere al îndeplinirii măsurilor tehnico-organizatorice pentru eliminarea sau diminuarea riscurilor profesionale prevăzute de legislația privind protecția muncii ori în normele fundamentale de securitate radiologica, după caz, confirmată prin procesul-verbal întocmit conform anexei nr. 2.1, respectiv anexei nr. 2.2;

d) efectuarea expertizei tehnice, la solicitarea angajatorului împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în munca ori cu responsabilul cu protecția muncii, în vederea identificării factorilor de risc care nu pot fi înlăturați, conform criteriului prevăzut la art. 2 alin. (1) lit. c), precum și a efectelor asupra persoanelor, definite conform criteriului prevăzut la art. 2 alin. (1) lit. d);

e) efectuarea expertizei medicale, la solicitarea angajatorului împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în munca ori cu responsabilul cu protecția muncii, în vederea identificării și interpretării datelor medicale înregistrate la nivelul cabinetelor medicale de întreprindere, al structurilor medicale de medicina muncii și al comisiilor de expertizare a capacității de munca, pentru confirmarea criteriului stabilit la art. 2 alin. (1) lit. e).



(2) Etapele prevăzute la alin. (1) lit. d) și e) sunt condiționate de rezultatul verificării menționate la alin. (1) lit. c).

(3) În cazul în care angajatorul nu declanșează procedura de încadrare a locurilor de munca în condiții speciale, sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în munca ori responsabilul cu protecția muncii pot sesiza inspectoratele teritoriale de munca, care vor dispune verificarea locurilor de munca conform alin. (1) lit. c).

7.13. Potrivit art. 5 și art.6 din H.G. nr. 1025/2003 în vederea încadrării locurilor de muncă în condiții speciale s-a constituit Comisia pentru acordarea avizelor de încadrare în condiții speciale, care, în urma analizării dosarelor au acordat avizul în cauză. Raportat la aceste aspecte, Colegiul Director reține că locurile de muncă, în care se desfășoară activități încadrate în condiții speciale, din cadrul unităților care au obținut avizul pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale din partea comisiei constituite, sunt prevăzute în anexa 2 a legii nr. 226 din 7 iunie 2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale. De asemenea, prin Ordinul nr. 572 din 24 iulie 2006 al Ministrului muncii, solidarității sociale și familiei s-au aprobat Normele tehnice de aplicare a prevederilor Legii nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale.

7.14. Din acest punct de vedere, corelativ situației petentului, Colegiul Director reține că societatea comercială la care petentul și-a desfășurat activitatea este prevăzută în Anexa nr. 2 a Legii nr. 226/2006, la poziția 40.

7.15. Față de obiectul petiției astfel cum este formulat, coroborat criticilor petentului cu privire la acordarea grupelor speciale de muncă corespunzător prevederilor legii nr. 226/2006, pe baza unui criteriu pueril și ridicol, respectiv "obiectul de activitate", Colegiul Director este de opinie că nu pot fi primite susținerile petentului, luând act în acest sens, de faptul că încadrarea persoanelor în locurile de muncă în condiții speciale, astfel cum este prevăzută prin prevederile legii nr. 226/2006 s-a făcut pe baza unor criterii justificate obiectiv și rezonabil în raport cu scopul urmărit. Astfel, încadrarea a fost circumscrisă îndeplinirii cumulative a următoarelor condiții: a) încadrarea locurilor de munca în grupa I de munca, anterior datei de 1 aprilie 2001; b) desfășurarea activității în condiții speciale pe durata programului normal de lucru din luna respectiva numai în locurile de munca definite la art. 1 lit. a); c) existența la locurile de munca în condiții speciale a unor factori de risc care nu pot fi înlăturați, în condițiile în care s-au luat măsurile tehnice și organizatorice pentru eliminarea sau diminuarea acestora, în conformitate cu legislația de protecție a muncii în vigoare; d) efecte asupra persoanelor din punct de vedere al securității și sănătății în munca, datorate în exclusivitate unor cauze profesionale și înregistrate pe perioada ultimilor 15 ani; e) efecte asupra capacității de munca și stării de sănătate, evaluate în baza datelor medicale înregistrate la nivelul cabinetelor medicale de întreprindere, de structurile medicale de medicina muncii sau la comisiile de expertizare a capacității de munca, pe perioada ultimilor 15 ani. (vezi în acest sens infra parag. 7.11-7.12)

7.16. Față de aspectele incidente vârstei de pensionare și stagiului de cotizare, Colegiul Director observă că potrivit Legii nr. 226/2006, art. 3



Asigurații care realizează un stagiul de cotizare de cel puțin 25 de ani în condițiile speciale prevăzute de prezenta lege beneficiază de pensie pentru limită de vârstă, cu reducerea cu 15 ani a vârstelor standard de pensionare prevăzute în anexa nr. 3 "Vârstele standard de pensionare și stagiile minime și complete de cotizare pentru femei și bărbați, pe ani și pe luni, pe perioada aprilie 2001 - martie 2015" la Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Stagiul de cotizare prevăzut la alin. (1) se poate constitui și din însumarea stagiilor de cotizare realizate conform prevederilor prezentei legi cu cele realizate potrivit art. 20 alin. (1) din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit Art. 4 "Asigurații care au realizat un stagiul de cotizare mai mic decât cel prevăzut la art. 3 beneficiază de pensie pentru limită de vârstă, cu reducerea proporțională a vârstelor standard de pensionare, în condițiile realizării stagiilor totale de cotizare necesare, conform prevederilor din anexa nr. 4 "Bărbați. Reducerea vârstelor standard de pensionare în funcție de stagiul de cotizare realizat în condiții speciale de muncă" și din anexa nr. 5 "Femei. Reducerea vârstelor standard de pensionare în funcție de stagiul de cotizare realizat în condiții speciale de muncă" la Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit Art. 5 (1) Pentru asigurații prevăzuți la art. 3 punctajul mediu anual se determină prin împărțirea la 25 a numărului de puncte rezultat din însumarea punctajelor anuale realizate în perioada de cotizare.

(2) În situația asiguraților prevăzuți la art. 4, la stabilirea punctajului mediu anual se iau în considerare stagiile totale de cotizare necesare prevăzute în anexele nr. 4 și 5 la Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

Colegiul Director ia act că potrivit art. 6, prevederile legii nr. 226/2006 "se completează cu cele ale Legii nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare".

Față de aceste prevederi legale reținem că prin Ordinul nr. 572 din 24 iulie 2006 s-au aprobat Normelor tehnice de aplicare a prevederilor Legii nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, Ordinul și Normele fiind publicate în Monitorul Oficial nr. nr. 714 din 21 august 2006.

7.17. Raportat la obiectul petiției, Colegiul Director ia act că potrivit art. 47 din Constituție, cetățenii au dreptul la pensie și la alte forme de asigurări sociale și măsuri de protecție socială, în condițiile stabilite de lege. Astfel cum a statuat Curtea Constituțională a României, legiuitorul are libertatea să stabilească drepturile de asigurări sociale convenite, condițiile și criteriile de acordare a acestora, modul de calcul și cuantumul lor valoric, în raport cu posibilitățile create prin resursele financiare disponibile, și să le modifice în concordanță cu schimbările ce se produc în resursele economico-financiare.

7.18. Prin Decizia nr.103/2002, Curtea Constituțională precizează că „în cadrul realizării politicii în domeniul asigurărilor sociale de stat, **legiuitorul are deplină autoritate să stabilească periodic noi modalități și condiții de acordare și de calculare a pensiilor**, cum a procedat și prin adoptarea Legii nr.19/2000. **Noile reglementări pot să fie avantajoase sau chiar dezavantajoase beneficiarilor de pensii, după cum permite sau impune,**



după caz, situația economico-financiară a țării și fondurile de asigurări sociale de stat disponibile. În oricare dintre aceste ipoteze dispozițiile legale noi se aplică numai pentru viitor, pentru persoane care se vor înscrie la pensie după intrarea lor în vigoare, neputând atinge drepturile de pensie anterior stabilite. De vreme ce drepturile de pensii anterior stabilite nu sunt atinse, nu sunt diminuate, iar pensiile stabilite reflectă în quantum posibilitățile limitate în raport cu sursele existente într-o perioadă dată, **nu se poate susține că noile reglementări tranzitorii ar leza “demnitatea umană” sau că ar contrazice “dreptatea” socială și nici că ar leza drepturi de pensie câștigate printr-o lege anterioară”.**

7.19. Curtea Constituțională a reținut că „modul de stabilire a punctajului anual și a punctajului mediu, a valorii punctului de pensie, a condițiilor de includere a anumitor perioade în stagiul de cotizare și acordarea anumitor sporuri pentru perioadele cotizate peste stagiul standard sunt prevăzute prin norme cu caracter tehnic, care se aplică în mod egal persoanelor aflate în situații identice. Valoarea punctului de pensie, limita maximă a cuantumului pensiei, condițiile de recalculare și de recorelare a pensiilor anterior stabilite, ca și indexarea acestora, nu se pot face decât în raport cu resursele fondurilor de asigurări sociale disponibile”. (Vezi în acest sens Decizia Curții Constituționale nr. 1.140 din 4 decembrie 2007).

7.20. În legătură cu principiul constituțional al egalității în drepturi, Curtea Constituțională a arătat că „legiuitorul este în drept, în considerarea unor situații deosebite, să adopte, prin legi speciale, reglementări diferite pentru anumite categorii socioprofesionale. Tratatamentul juridic diferit, instituit pentru anumite categorii socioprofesionale, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări, în sensul interzis de art. 16 alin. (1) din Constituție, ci se justifică, obiectiv și rezonabil, prin situația diferită în care se află acele categorii de cetățeni. (vezi în acest sens Decizia Curții Constituționale nr. 1.140 din 4 decembrie 2007, Decizia nr.861 din 28 noiembrie 2006 și altele)

7.21. Astfel, în analiza obiectului petiției, Colegiul Director ia act că legiuitorul a stabilit printr-o lege specială încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale. Se reține în acest sens art. 6, care statuează că prevederile legii nr. 226/2006 “se completează cu cele ale Legii nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare” iar prin art. 3, art. 4 și art. 5, actul normativ în speță, stabilește condiții privind stagiul de cotizare, reducerea stagiului de cotizare, reducerea vârstelor standard de pensionare, punctajul mediu anual pentru situația persoanelor care se încadrează în condiții speciale de muncă. Față de aceste aspecte, textele legale stabilesc norme cu caracter tehnic care se aplică în mod egal persoanelor aflate în situații identice, astfel încât Colegiul Director este de opinie că nu se poate reține incidența art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

7.22. Raliindu-se interpretării Curții Constituționale, Colegiul Director este de opinie că “legiuitorul este în drept, în considerarea unor situații deosebite, să adopte, prin legi speciale, reglementări diferite pentru anumite categorii socio-profesionale. Tratatamentul juridic diferit, instituit pentru anumite categorii socio-



profesionale, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări, în sensul interzis de art. 16 alin. (1) din Constituție, ci se justifică, obiectiv și rezonabil, prin situația diferită în care se afla acele categorii de cetățeni”. (Vezi în acest sens, Decizia Curții Constitutionale nr. 457 din 20 septembrie 2005, Decizia nr. 105 din 22 februarie 2005 și altele)

7.23. Față de susținerile petentului prin care arată că discriminarea este săvârșită de unele Case Județene de Pensii care aplică prevederile legii nr. 19/2000 după cum au înțeles-o fiecare (vezi infra parag. 5.1.5.) Colegiul Director este de opinie că acest aspect nu intră în exercitarea competențelor sale. Modalitatea în care Casele Județene de Pensii au interpretat și aplicat dispozițiile legale în materia pensionării este supusă cenzurii instanțelor de judecată. Din acest punct de vedere, sub aspectul criticii interpretării diferite a legii, Colegiul Director este de opinie că, astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanței de judecată în opera de înlăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. În acest sens este, de exemplu, Decizia Curții Constituționale nr. 51 din 5 octombrie 1993, Decizia nr. 120 din 16 noiembrie 1994, Decizia nr. 39 din 10 aprilie 1996, Decizia nr. 300 din 1 iulie 1997, Decizia nr. 151 din 27 octombrie 1998, Decizia nr. 160 din 10 noiembrie 1998, Decizia nr. 14 din 9 februarie 1999, Decizia nr. 64 din 11 aprilie 2000, Decizia nr. 74 din 25 aprilie 2000, Decizia nr. 93 din 11 mai 2000, Decizia nr. 24 din 29 ianuarie 2002, Decizia nr. 282 din 29 iunie 2004.)

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. faptele prezentate nu intră sub incidența art. 2 alin.1 din Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. clasarea dosarului;

3. se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

4. o copie a hotărârii se va transmite părților, S I cu domiciliul în localitatea . Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale cu sediul în

5. o copie a hotărârii se va transmite Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

COMSA CORINA NICOLETA – Membru



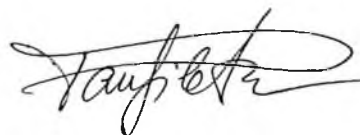
GERGELY DEZIDERIU – Membru



IONIȚĂ GHEORGHE – Membru



PANFILE ANAMARIA – Membru



TRUINEA PAULA ROXANA – Membru



Data redactării 11.02.2007

Tehnoredactat: G.D., A.P. 4 ex.

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

