



Nr. 1790/C/3519/III-5/2015
1789/C/3521/III-5/2015

03 martie 2016

Doamnei

judecător dr. Livia Doina STANCIU

PREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În temeiul dispozițiilor art. 514 din Codul de procedură civilă, formulez
prezentul

RECURS ÎN INTERESUL LEGII

În practica judiciară s-a constatat că nu există un punct de vedere unitar
cu privire la:

„I. Interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 19 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, modificată și completată, art. 29 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, modificată și completată raportate la art. 2 alin. (2), art. 3, art. 4, art. 11, art. 12, art. 15, art. 16 și art. 18 din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, modificată și completată, respectiv, art. 1 - art. 4, art. 7 - art. 9, art. 13 alin. (4) și art. 13¹ din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, modificată și completată, în cauzele în care se solicită



constatarea pe cale judiciară a condițiilor deosebite de muncă în care angajații și-au desfășurat activitatea după data de 1 aprilie 2001, respectiv în cauzele în care se solicită obligarea angajatorilor la recunoașterea activității desfășurate în aceste condiții, atunci când aceștia din urmă nu au obținut sau, după caz, nu au reînnoit avizele pentru încadrarea locurilor de muncă ale reclamanților în aceste condiții.

II. Interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 20 alin. (2) și (3) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, modificată și completată, a dispozițiilor art. 1 alin. (1) și (2), art. 2 alin. (2) din Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, raportate la prevederile art. 2-art.6, art. 9, art. 13 și art. 16 din Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, modificată și completată, precum și a prevederilor art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, în cauzele în care se solicită constatarea pe cale judiciară a încadrării în condiții speciale a locurilor în care, după data de 1 aprilie 2001, reclamanții și-au desfășurat activitatea, respectiv, în cauzele în care se solicită obligarea angajatorilor la încadrarea locurilor de muncă ale reclamanților în condiții speciale, atunci când pentru acestea nu s-a obținut avizul prevăzut de art. 6 din Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003”.

*

Urmare publicării deciziilor nr. 13 și 14 din 8 iunie 2015 pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept¹, s-a analizat jurisprudența instanțelor naționale în problemele de

¹ Prin decizia nr. 13 din 8 iunie 2015 pronunțată în dosarul nr. 1184/1/2015, publicată în Monitorul oficial, partea I, nr. 518 din 13 iulie 2013, Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a respins ca inadmisibilă sesizarea formulată de Curtea de Apel Cluj privind pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea modului de interpretare și aplicare a prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1025/2003, cu modificările și completările ulterioare, privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, prin stabilirea dacă este admisibilă constatarea pe cale judiciară a prestării muncii în condiții speciale în cazul în care la nivelul angajatorului s-a efectuat procedura prealabilă conform Hotărârii Guvernului nr. 1025/2003, cu modificările și completările ulterioare, însă, aceasta nu a vizat meseria/funcția exercitată de reclamant.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

drept care formează obiect al prezentei sesizări de recurs în interesul legii, constatându-se caracterul neunitar al acesteia.

Cazuistica judiciară analizată vizează următoarele ipoteze circumscrise metodologiei de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, respectiv, în condiții speciale:

a) În privința litigiilor în care s-a solicitat constatarea pe cale judiciară/obligarea angajatorilor la încadrarea unor locuri de muncă în **condiții deosebite**, aceștia, fie nu au urmat procedura prevăzută de Hotărârea Guvernului nr. 261/2001, fie au urmat această procedură, însă avizele inspectatelor teritoriale de muncă au fost acordate pentru alte locuri de muncă decât acelea în care reclamanții și-au desfășurat activitatea în perioadele aflate în litigiu, iar aceste avize nu au fost contestate de partenerii sociali.

În alte situații, pentru locurile de muncă ale reclamanților au existat avize de încadrare în condiții deosebite, pentru perioade anterioare celor aflate în litigiu, însă aceste avize nu au fost reînnoite prin parcurgerea procedurii prevăzută de Hotărârea Guvernului nr. 246/2007, modificată și completată.

b) În litigiile în care s-a solicitat constatarea pe cale judiciară a activităților desfășurate de reclamanți în **condiții speciale** sau obligarea

Pentru a pronunța această soluție, instanța supremă a reținut că nu era îndeplinită condiția privind noutatea chestiunii de drept care a format obiect al sesizării din acea cauză, ceea ce, potrivit jurisprudenței sale constante diferențiază acest mecanism de control *a priori* pentru unificarea practicii judiciare, de recursul în interesul legii, ca mecanism de control *a posteriori* cu același scop.

În mod identic, s-a reținut și prin decizia nr. 14 din 8 iunie 2015 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în dosarul nr. 1186/1/2015, publicată în Monitorul oficial, partea I, nr. 736 din 1 octombrie 2015 prin care s-a respins ca inadmisibilă sesizarea formulată de aceeași curte de apel pentru dezlegarea modului de interpretare și aplicare a prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, prin stabilirea dacă este admisibilă constatarea pe cale judiciară a prestării muncii în condiții deosebite, în cazul în care nu s-a efectuat procedura prealabilă raportat la acel angajator/acel loc de muncă conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 261/2001, cu modificările și completările ulterioare.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

angajatorilor la încadrarea locurilor de muncă ale acestora în astfel de condiții, la nivelul unităților pârâte, fie nu s-a urmat deloc procedura prevăzută în Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, modificată și completată, fie s-a urmat această procedură, însă nu a vizat locurile de muncă ale reclamanților ori, deși angajatorii au inițiat-o și pentru aceste locuri de muncă, avizele prevăzute de art. 6 din această hotărâre de Guvern au fost acordate pentru alte locuri de muncă decât cele în care, în perioadele aflate în litigiu, reclamanții și-au desfășurat activitatea.

În aceste din urmă situații, avizele emise de Comisia prevăzută de art. 5 din Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, modificată și completată sau, după caz, refuzul Comisiei, de a acorda avizele solicitate nu au fost contestate în procedura prevăzută de art. 13 din acest act normativ.

Ca efect, unitățile pârâte fie nu au fost menționate în Anexa nr. 2 la Legea nr. 226/2006 și, consecutiv, în Anexa nr. 3 la Legea nr. 263/2010, fie angajatorii au fost menționați în aceste anexe și recunoașterea prin lege a condițiilor speciale de muncă a vizat doar locurile de muncă în care s-au desfășurat activitățile menționate în Anexa nr. 1 la Legea nr. 226/2006 și, respectiv, în Anexa nr. 2 la Legea nr. 263/2010, altele decât cele aferente locurilor de muncă ocupate de reclamanți la unitățile pârâte.

De asemenea, au fost observate și situații care, fără a pune în discuție incidența prevederilor art. 1 alin. (3) din Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale², unele dintre activitățile

² Potrivit acestui text, în situația în care, potrivit legii, unitățile prevăzute în Anexa nr. 2 își schimbă denumirea sau sediul ori se reorganizează, inclusiv prin preluarea în totalitate sau în parte a patrimoniului de către o altă societate în care până la data la care au intervenit aceste modificări s-au desfășurat activitățile prevăzute în Anexa



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

corespunzătoare locurilor de muncă ale reclamanților se regăseau în enumerarea limitativă cuprinsă în Anexa nr. 1 a acestei legi, însă angajatorul nu a fost inclus în Anexa nr. 2 a acestui act normativ, de vreme ce nu a au inițiat și derulat procedura prevăzută de Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003.

În toate aceste situații, jurisprudența a primit următoarea configurare:

I. Într-o **primă orientare majoritară**, instanțele au respins cererile formulate, reținând, în esență, că încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și, respectiv, în condiții speciale, se efectuează prin parcurgerea unei metodologii obligatorii, în ordinea cronologică anume prevăzută de Hotărârile de Guvern nr. 261/2001 și nr. 1025/2003, după caz și, respectiv, prin reînnoirea avizelor de încadrare în condiții deosebite, potrivit Hotărârii de Guvern nr. 246/2007.

Astfel, împrejurarea că, în anumite situații, anterior datei de 1 aprilie 2001, locurile de muncă/funcțiile/meseriile/activitățile unora dintre reclamanți au fost încadrate în grupa I și/sau a II-a de muncă, nu echivalează cu necesitatea acordării condițiilor speciale sau deosebite, după caz, și pentru perioadele ulterioare, dacă nu au fost parcurse procedurile reglementate prin actele normative de nivel infra-legislativ emise în aplicarea Legii nr. 19/2000, modificată și completată.

Transformarea locurilor de muncă, a activităților și respectiv reîncadrarea în condiții speciale sau, după, caz, deosebite, a categoriilor de persoane încadrate anterior în grupa I sau a II-a de muncă, nu s-a produs automat, odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 19/2000, ci prin parcurgerea în

nr. 1 rămân în continuare încadrate în condiții speciale de muncă, dacă respectivele locuri de muncă se regăsesc în noua societate.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

ordine cronologică a mai multor etape de reevaluare și verificare a locurilor de muncă, activităților și categoriilor profesionale, în termenele limită prevăzute în Hotărârile de Guvern nr. 1025/2003 și nr. 261/2001.

Prin acestea au fost reglementate și mijloacele de contestare a refuzului nejustificat al angajatorilor de a parcurge procedurile reglementate, precum și căile de atac ce puteau fi exercitate împotriva actelor administrative ale autorităților publice implicate în aceste proceduri.

În esență, era obligatoriu ca, aceste proceduri să fie parcurse, neputând fi reconstituite retroactiv de instanțele de judecată.

A constata pe cale judiciară că și alte locuri de muncă decât cele pentru care s-au urmat aceste proceduri și s-au primit avizele prevăzute de metodologiile aprobate prin hotărâri ale Guvernului emise în aplicarea legii echivalează cu depășirea atribuțiilor puterii judecătorești, având potențialitatea generării unui conflict de natură constituțională.

Instanțele de judecată nu se pot substitui în atribuțiile partenerilor sociali și nici în cele ale autorităților publice implicate în derularea acestor proceduri, inclusiv în atribuțiile puterii legiuitoare, atunci când în discuție s-a aflat încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale.

Sub acest din urmă aspect, s-a arătat că, de vreme ce legea nu creează posibilitatea de a încadra în condiții speciale și alte activități, funcții, meserii și unități în afara celor expres și limitativ prevăzute de Anexele nr. 1 și 2 din Legea nr. 226/2006 și respectiv, Anexele nr. 2 și 3 din Legea nr. 263/2010, norme ce au un caracter declarativ cu privire la parcurgerea procedurii prevăzută de Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003 și, implicit, cu privire la avizele emise în



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

temeiul acesteia, judecătorul nu poate adăuga la lege, nu poate pe cale de analogie să extindă domeniul de aplicare a acesteia, suplinind ceea ce se consideră a fi omisiune sau imperfecțiune, ci este ținut a o aplica întocmai, independent de opțiunea sa subiectivă cu privire al gradul de adecvare a legii la relațiile sociale pe care le sancționează juridic. (*Anexa I*)

II. În a doua orientare minoritară, cererile de chemare în judecată au fost admise, iar instanțele, fie au constatat că în perioade ulterioare datei de 1 aprilie 2001, reclamanții și-au desfășurat activitatea în condiții speciale de muncă sau, după caz, deosebite, fie au obligat angajatorii să recunoască ori să încadreze în astfel de condiții activitățile îndeplinite de reclamanți.

Aceste soluții au fost pronunțate în acele situații în care anterior datei de 1 aprilie 2001, activitățile aferente locurilor de muncă ale reclamanților au beneficiat de încadrare în grupa I și/sau a II-a de muncă.

În cauzele în care s-a pus **problema încadrării în condiții speciale**, după data de 1 aprilie 2001, angajatorii nu au urmat procedura prevăzută de Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, neregăsindu-se în Anexa nr. 2 la Legea nr. 226/2006, deși activitățile desfășurate de reclamanți, funcțiile sau meseriile acestora se regăseau în Anexa nr. 1 la aceeași lege și, în mod corespunzător, în Anexa nr. 1 la Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003.

Împrejurarea că unitățile pârâte în aceste cauze nu se regăseau în Anexa nr. 2 la Legea nr. 226/2006 a fost considerată de instanțe ca fiind lipsită de relevanță, de vreme ce activitatea desfășurată de reclamanți se regăsea în



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

enumerarea din Anexa nr. 1 la Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003 și Anexa nr. 1 la Legea nr. 226/2006.

S-a considerat că încadrarea în condiții speciale de muncă în temeiul Legii nr. 226/2006 a vizat doar situațiile în care, anterior datei de 1 aprilie 2001, angajații nu au desfășurat activități în grupa I de muncă, acest aspect rezultând din prevederile art. 2 alin. (2) din acest act normativ prin care se stabilește o asimilare a stagiului realizat în grupa I de muncă, cu stagiul realizat în condiții speciale, condiționat însă de încadrarea locurilor de muncă ce anterior erau încadrate în grupa I de muncă, în condițiile speciale la care se referă această lege.

Or, unul dintre criteriile esențiale pentru încadrarea în condiții speciale a locurilor de muncă este, potrivit art. 2 alin. (1) lit. a) din Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, încadrarea locului de muncă în grupa I anterior datei de 1 aprilie 2001.

Acest act normativ impunea angajatorilor obligația de a nominaliza locurile de muncă în privința cărora solicitau a fi încadrate în condiții speciale, de a solicita verificarea activităților cuprinse în lista locurilor de muncă în condiții speciale și efectuarea unei expertize tehnice.

În măsura în care angajatorii nu au urmat această procedură, aceștia nu-și pot invoca propria culpă pentru a susține imposibilitatea reclamanților de a se adresa instanței de judecată, pentru a obține recunoașterea încadrării activităților desfășurate în condiții speciale.

Împrejurarea că unitățile pârâte nu au dat curs dispozițiilor legale nu poate constitui un fine de neprimire a cererilor de chemare în judecată,



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

instanțele având căderea și obligația să se pronunțe asupra legalității cererilor formulate din perspectiva temeiurilor juridice invocate.

Lipsa demersurilor efectuate de sindicat sau indiferența angajatorilor în vederea încadrării activităților desfășurate de reclamanți în condiții speciale, având consecința inexistenței societăților pârâte din Anexa nr. 2 la Legea nr. 226/2006 nu constituie un motiv suficient de puternic pentru respingerea cererilor reclamanților, câtă vreme activitatea desfășurată de aceștia se încadrează în Anexa nr. 1 la Legea nr. 226/2006.

Angajații nu pot fi lipsiți de beneficiile atrase de împrejurarea desfășurării activității în aceleași condiții grele de muncă și după data de 1 aprilie 2001, pentru simplul motiv că angajatorii nu au solicitat încadrarea unor anumite locuri de muncă în condiții speciale.

O soluție în sens contrar ar constitui o măsură excesivă și disproporționată față de scopul urmărit, afectând însăși substanța dreptului la pensie.

Astfel, reclamanții ar fi privați de drepturile legale corespunzătoare unei activități pe care au prestat-o și care, conform legii aplicabile în perioadele în litigiu produce anumite consecințe cu privire la drepturile de asigurări sociale.

De altfel, însuși scopul Legii nr. 226/2006 a fost acela de a înlătura inechitățile în salarizarea personalului și precizarea locurilor de muncă, a activităților și categoriilor de personal care lucrează în condiții speciale.

Această soluție se impune în considerarea principiului nediscriminării consacrat de art. 16 din Constituție și de Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului, fiind în acord și cu



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

prevederile art. 21 din Legea fundamentală și art. 6 din Convenție, dispoziții care asigură deopotrivă accesul la o instanță de judecată în vederea dobândirii sau protejării unui drept recunoscut de lege.

În mod similar, s-a raționat și în privința cererilor care vizau încadrarea, după data de 1 aprilie 2001, în **condiții deosebite de muncă**, atunci când, deși anterior acestei date locurile de muncă ale reclamanților au fost încadrate în grupele I sau a II –a de muncă, iar condițiile de muncă nu au cunoscut modificări, angajatorii nu a urmat procedurile prevăzute de Hotărârea de Guvern nr. 261/2001 ori, după caz, nu au reînnoit avizele pentru încadrarea în condiții deosebite, potrivit Hotărârii de Guvern nr. 246/2007.

Astfel, s-a arătat că neparcurgerea procedurii prevăzută de Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 pentru încadrarea locurilor de muncă ale reclamanților în condiții deosebite este rezultatul culpei exclusive a angajatorului.

În acest sens au fost invocate de instanțe prevederile art. 15 din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001, potrivit cărora locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale încadrate în grupele I și II până la intrarea în vigoare a acestui act normativ sunt considerate activități desfășurate în condiții deosebite de muncă, cu excepția celor care, conform Legii nr. 19/2000 sunt prevăzute ca fiind activități desfășurate în condiții speciale.

În condițiile în care reclamanții au fost încadrați anterior datei de 1 aprilie 2001 în grupele superioare de muncă, începând cu intrarea în vigoare a Hotărârii de Guvern nr. 261/2001, au fost considerați, prin efectul acestui act normativ, ca fiind încadrați în condiții deosebite, fără a mai fi necesară



parcursarea procedurii prevăzută de aceasta care se aplică altor situații decât cele indicate în art. 15, menționat anterior.

În mod similar, cererile de chemare în judecată au fost admise și atunci când activitățile aferente locurilor de muncă, funcțiilor sau meseriilor deținute de reclamanți au fost încadrate în baza Hotărârii de Guvern nr. 261/2001 în condiții deosebite, însă angajatorul nu a urmat procedura prevăzută de Hotărârea de Guvern nr. 246/2007 pentru reînnoirea avizelor, atâta timp cât condițiile de muncă au rămas nemodificate.

S-a arătat că întocmirea documentației pentru reînnoirea avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite era o obligație ce revenea angajatorilor, aceștia aflându-se în culpă, astfel încât pot fi obligați să le acorde reclamanților toate drepturile rezultate din aceste condiții de muncă.

În motivarea unora dintre aceste soluții au fost invocate și prevederile art. 13¹ din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007 conform căreia, locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale încadrate în grupele I și a II-a de muncă până la data de 1 aprilie 2001 sunt considerate activități desfășurate în condiții deosebite, cu excepția celor care conform prevederilor Legii nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare sunt prevăzute ca fiind activități desfășurate în locuri de muncă în condiții speciale. (*Anexa II*)

III. A fost observat și un **al treilea tip de cazuistică judiciară** circumscris unor soluții prin care, potrivit obiectului cererilor de chemare în judecată și cu respectarea principiului disponibilității, raportat și la etapele din procedura prevăzută de Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, instanțele au admis în parte



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

cererile formulate și au obligat pârâții, angajatori și, în unele situații, organizații sindicale, la inițierea procedurii (efectuarea demersurilor) prevăzute de acest act normativ pentru încadrarea locurilor de muncă ale reclamanților în **condiții speciale**.

În mod corespunzător, prin dispozitivul unora dintre hotărârile pronunțate, instanțele au precizat expres că demersurile ce urmează să fie îndeplinite de pârâți vizează solicitarea avizelor prevăzute de această hotărâre de guvern și înscrierea angajatorului pârât în Anexa nr. 2 a Legii nr. 226/2006.

În motivarea acestor soluții, s-a arătat că potrivit art. 1 alin. (1) și (2) din Legea nr. 226/2006, începând cu data de 1 aprilie 2001, sunt încadrate în condiții speciale locurile de muncă în care se desfășoară activitățile prevăzute în Anexa nr. 1, locurile de muncă prevăzute la alin. (1) fiind cele din unitățile prevăzute în Anexa nr. 2 la lege care au obținut avizul pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale, în conformitate cu Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003.

În Anexa nr. 1 a Legii nr. 226/2006 sunt enumerate locurile de muncă încadrate în condiții speciale, iar în Anexa nr. 2 a aceleiași legi sunt stabilite unitățile care au obținut avizul pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 1025/2003, angajatorii pârâți neregăsindu-se printre acestea.

Art. 3 din Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003 reglementează metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale, aceasta constând în parcurgerea mai multor etape ce presupun: nominalizarea locurilor de muncă ce se solicită a fi încadrate, nominalizare ce se efectuează de către



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

angajator, împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții angajaților din cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă ori cu responsabilul pentru protecția muncii; solicitarea de verificare a activităților cuprinse în lista locurilor de muncă în condiții speciale care se inițiază de către angajator împreună cu sindicatele reprezentative sau, după caz, cu reprezentanții angajaților și care se adresează inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia se află locul de muncă respectiv; verificarea de către inspectoratele teritoriale de muncă sau Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare a locurilor de muncă nominalizate din punct de vedere al îndeplinirii măsurilor tehnico-organizatorice pentru eliminarea sau diminuarea riscurilor profesionale prevăzute de legislația privind protecția muncii ori de normele fundamentale de securitate radiologică, după caz, confirmată prin proces-verbal; efectuarea expertizei tehnice, la solicitarea angajatorului, împreună cu sindicatele reprezentative sau, după caz, cu reprezentanții angajaților sau cu responsabilul în protecția muncii, în vederea identificării factorilor de risc care nu pot fi înlăturați, precum și a efectelor asupra persoanelor și în efectuarea expertizei, la solicitarea acestorași parteneri sociali, în vederea identificării și interpretării datelor înregistrate la nivelul cabinetelor medicale de întreprindere, structurilor medicale de medicina muncii și comisiilor de expertizare a capacității de muncă.

Alin. (3) al aceluiași articol instituie posibilitatea sindicatelor reprezentative sau, după caz, a reprezentanților angajaților ori a responsabilului cu protecția muncii de a sesiza inspectoratele teritoriale de



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

muncă în vederea verificării locurilor de muncă în cazul în care angajatorul nu declanșează procedura de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale.

Pe de altă parte, potrivit art. 40 alin. (2) lit. c) din Codul muncii, republicat, angajatorul are obligația să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă, iar potrivit art. 28 alin. (1) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 (în vigoare în perioadele în litigiu), organizațiile sindicale aveau obligația de a apăra drepturile membrilor lor ce decurgeau din legislația muncii, din contractele colective de muncă și din contractele individuale de muncă în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție și altor instituții sau autorități ale statului.

Prin urmare, ambii parteneri sociali aveau obligația de a îndeplini actele necesare parcurgerii etapelor în scopul asigurării premiselor necesare pentru ca reclamanții să beneficieze de drepturile aferente muncii prestate în condiții speciale, obligație pe care aceștia nu și-au îndeplinit-o de bunăvoie.

Omisiunea pârâților, angajatori și, după caz, organizații sindicale reprezentative, de a declanșa această procedură în vederea încadrării locurilor de muncă ale reclamanților în condiții speciale nu poate fi de natură să afecteze interesele acestora din urmă și refuzul, fiind unul nejustificat, poate fi complinit de instanța de judecată, cu atât mai mult cu cât nu s-au schimbat condițiile de muncă ale reclamanților, a căror activitate s-a desfășurat anterior datei de 1 aprilie 2001 în condiții de muncă încadrate în grupa I de muncă.

Așadar, apreciind că refuzul de a demara procedura pentru încadrarea locurilor de muncă ale reclamanților în condiții speciale este în detrimentul



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

intereselor legitime ale acestora, instanțele au dispus obligarea pârâților la îndeplinirea procedurii prevăzută de Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003.
(Anexa III)

*

Apreciez că prima orientare a jurisprudenței este în litera și spiritul legii, pentru următoarele considerente:

§ 1.1. După data de 01 aprilie 2001, când a intrat în vigoare Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale a fost abandonat sistemul anterior potrivit căruia locurile de muncă erau clasificate în grupele I, II și III de muncă, locurile de muncă fiind clasificate în locuri de muncă în condiții deosebite, locuri de muncă în condiții speciale și locuri de muncă în condiții normale.

Prin art. 198 din aceeași lege au fost abrogate, începând cu aceeași dată prevederile Ordinului nr. 50/1990 pentru precizarea locurilor de muncă, a activităților și categoriilor profesionale în condiții deosebite, care se încadrează în grupele I și II de muncă, în vedere pensionării; Ordinul nr. 100/1990 privind completarea Ordinului nr. 50/1990 și Ordinul nr. 125/1990 pentru precizarea locurilor de muncă, activităților și categoriilor profesionale cu condiții deosebite care se încadrează în grupele I și II de muncă în vederea pensionării, pentru perioada lucrată după 1 martie 1990.

Prin art. 19 alin. (1) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată, s-a arătat că, în sensul acestei legi, **locurile de muncă în condiții deosebite** reprezintă acele locuri care, în mod permanent sau în anumite perioade pot



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

afecta esențial capacitatea de muncă a asiguraților datorită gradului mare de expunere la risc.

Potrivit alin. (2) și (3) ale aceluiași articol, criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pe baza propunerii comune a Ministerului Muncii și Protecției Sociale și a Ministerului Sănătății, această hotărâre urmând a fi adoptată în termen de 3 luni de la publicarea Legii nr. 19/2000 în Monitorul Oficial, partea I.

Prin art. 19 alin. (4) din aceeași lege, s-a prevăzut că locurile de muncă în condiții deosebite se stabilesc prin contractul colectiv de muncă sau, în cazul în care nu se încheie contracte colective de muncă, prin decizia organului de conducere legal constituit, **cu respectarea criteriilor și metodologiei de încadrare prevăzute de alin. (2).**

În conformitate cu prevederile art. 19 alin. (5) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată, **avizul inspectoratului teritorial de muncă este obligatoriu pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite.**

§ 1.2. Prin art. 20 alin. (1) din Legea nr. 19/2000, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 49/2001 s-a prevăzut că **locurile de muncă în condiții speciale** sunt cele din:

- a) unitățile miniere, pentru personalul care își desfășoară activitatea în subteran cel puțin 50% din timpul normal de muncă din luna respectivă;
- b) activitățile de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare, zonele I și II de expunere la radiații;



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

- c) aviația civilă, pentru personalul navigant prevăzut în Anexa nr. 1 a legii;
- d) activitatea artistică desfășurată în profesiile prevăzute în Anexa nr. 2 a legii.

Potrivit alin. (2) al aceluiași articol, **alte locuri de muncă în condiții speciale** decât cele prevăzute la alin. (1) **pot fi stabilite numai prin lege**, iar potrivit 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 Casei Naționale de Pensii și Asigurări Sociale (CNPAS).

§ 1.3. Dispozițiile art. 20 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată au fost supuse controlului *a posteriori* de constituționalitate, iar în cadrul acestuia, Curtea Constituțională a statuat că locurile de muncă în condiții speciale sunt atât cele prevăzute de alin. (1), cât și cele prevăzute de alin. (2) al aceluiași articol, fiind de competența exclusivă a legiuitorului să aleagă soluția pe care o consideră corespunzătoare în vederea stabilirii locurilor de muncă în condiții speciale, deosebite sau normale, în funcție de condițiile de muncă, astfel încât, recunoscând această marjă de apreciere a legiuitorului, instanța de contencios constituțional a statuat că nu poate interveni în această atribuție de reglementare a legiuitorului, atribuție ce vizează inclusiv criteriile care definesc fiecare categorie de locuri de muncă în parte³.

³ Curtea Constituțională, decizia nr. 332 din 17 martie 2009, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 262 din 22 aprilie 2009; decizia nr. 1562 din 19 noiembrie 2009, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 896 din 22 decembrie 2009;



§ 1.4. În sistemul Legii nr. 19/2000, beneficiile oferite de munca prestată de asigurați în condiții deosebite de muncă și speciale de muncă erau reprezentate de dreptul la pensie pentru limită de vârstă, cu reducerea vârstei standard de pensionare, și, după caz, a vârstei standard de pensionare, corespunzător ipotezelor prevăzute de art. 42 – 46 din acest act normativ.

§ 2.1. În aplicarea dispozițiilor art. 19 alin. (2) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată, a fost adoptată Hotărârea de Guvern nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite⁴.

Potrivit art. 2 alin. (1) din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001 astfel cum a fost modificată prin Hotărârea de Guvern nr. 1337/2001, criteriile pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite erau următoarele:

a) prezența în mediul de muncă a noxelor profesionale fizic constând în zgomot, vibrații, unde electromagnetice, presiune, radiații ionizante, radiații calorice, radiații laser de putere neprotejate, precum și a noxelor profesionale chimice sau biologice prevăzute în Normele generale de protecție a muncii, care nu respectă limitele admise prevăzute în aceste norme;

b) răspunsul specific al organismului la agresiunea noxei profesionale, evidențiat prin indicatori de expunere și/sau de efect biologic, stabiliți prin ordin al ministrului sănătății și familiei;

c) morbiditatea, exprimată prin boli profesionale înregistrate la locul de muncă în ultimii 15 ani.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 114 din 6 martie 2001;



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

Potrivit alin. (2) al aceluiași articol, încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se făcea cu respectarea dispozițiilor art. 7 și/sau art. 8, după caz, și cu îndeplinirea cumulativă a criteriilor prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) sau la alin. (1) lit. a) și c).

În conformitate cu prevederile art. 3 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 modificată și completată prin Hotărârea Guvernului nr. 1337/2001, **încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se realiza în cadrul unei metodologii alcătuită dintr-o succesiune recomandată de operațiuni specifice care constau în:**

a) nominalizarea în vederea încadrării locurilor de muncă în condiții deosebite și stabilirea criteriilor aplicabile pentru această încadrare, de către angajator împreună cu sindicatele reprezentative, potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, în cadrul Comitetului de securitate și sănătate în muncă, acolo unde acesta era înființat;

b) expertizarea locurilor de muncă din punct de vedere al protecției muncii;

c) efectuarea determinărilor de noxe profesionale în conformitate cu prevederile art. 4 alin. (1); trebuia ca buletinele de determinări să cuprindă cu puțin următoarele date: unitatea, secția, atelierul, locul de muncă, noxa profesională, valoarea măsurată, valoarea limită admisă, metodele de măsurare;

d) solicitarea de către angajator de la instituțiile abilitate de Ministerul Sănătății și Familiei a listei cuprinzând bolile profesionale sau a listei cuprinzând efectuarea controlului medical pentru personalul care lucra în



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

locuri de muncă în condiții deosebite, pentru determinarea răspunsului specific al organismului;

e) efectuarea evaluării locurilor de muncă nominalizate la lit. a); această evaluare se realiza de angajator împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în cadrul Comitetului de securitate și sănătate în muncă acolo unde acesta era înființat;

f) stabilirea măsurilor tehnice, sanitare și organizatorice de protecție a muncii corespunzător condițiilor de muncă și factorilor de mediu specifici locului de muncă;

g) obținerea avizului inspectoratului teritorial de muncă, în conformitate cu prevederile art. 4;

i) stabilirea locurilor de muncă în condiții deosebite în conformitate cu art. 19 alin. (4) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Potrivit art. 3 alin. (2) din același act normativ, pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite era obligatoriu ca noxa profesională determinată să se regăsească ca efect asupra stării de sănătate și/sau ca noxa profesională ce a avut efect asupra stării de sănătate să se regăsească în determinările efectuate la locurile de muncă.

În cadrul acestei metodologii, potrivit art. 3 alin. (3), instituțiile abilitate de Ministerul Sănătății și Familiei aveau obligația să transmită lista cuprinzând bolile profesionale în registrele în ultimii 15 ani care trebuia să cuprindă următoarele date: perioada de înregistrare, locul de muncă, denumirea îmbolnăvirii și factorul nociv responsabil.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

Următoarea etapă a acestei metodologii consta în obținerea avizului inspectoratului teritorial de muncă pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite.

Potrivit art. 4 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 261/2001, acest aviz se acorda pe baza următoarelor documente:

a) determinările de noxe efectuate la laboratoarele prevăzute de acest act normativ; aceste determinări se efectuau numai în prezența inspectorilor de muncă, certificând că la data efectuării acestora s-au aplicat măsurile tehnico – organizatorice pentru normalizarea condițiilor de muncă, că toate instalațiile de protecție a muncii funcționau normal, conform proiectului și că procesele tehnologice se desfășurau în condiții normale;

b) trebuia ca aceste constatări efectuate de inspectoratele teritoriale de muncă să fie consemnate într-un proces – verbal și să se facă referire directă la respectarea prevederilor Normelor generale de protecție a muncii, Normelor specifice de securitate a muncii și ale celorlalte acte normative din domeniu;

c) copii de pe lista cuprinzând bolile profesionale sau sinteza analizelor medicale și fișa de evaluare prevăzută în anexa nr. 2 sau 3 la această hotărâre.

Astfel cum s-a arătat în precedent, potrivit art. 19 alin. (4) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată, avizul inspectoratului teritorial de muncă este obligatoriu pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și, potrivit art. 4 alin. (2) din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001, acest aviz avea o valabilitate de cel mult 3 ani, cu posibilitatea de prelungire.

Prin art. 18 din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001 s-a reglementat și calea de atac ce putea fi exercitată de angajatorii care nu au primit aviz pentru



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite, aceștia putând formula plângere în termen de 15 zile de la data comunicării, la Inspecția Muncii care trebuia să o soluționeze în termen de 30 de zile.

Consecutiv, refuzul inspectoratului teritorial de muncă și decizia emisă de Inspecția Muncii în procedura administrativă prealabilă puteau fi atacate la instanța de contencios administrativ, potrivit art. 5 din Legea contenciosului administrativ nr. 29/1990, în vigoare la momentul adoptării Hotărârii de Guvern nr. 261/2001, întrucât, avizul inspectoratului teritorial de muncă, decizia Inspecției Muncii adoptată în soluționarea plângerii și refuzul inspectoratului de emitere a avizului reprezentau acte administrative tipice și respectiv, acte administrative asimilate supuse controlului acestor instanțe.

Pe de altă parte, potrivit art. 7 din aceeași hotărâre de guvern, încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se putea face numai în situația în care angajatorii au luat măsurile tehnico – organizatorice potrivit Legii protecției muncii nr. 90/1996, republicată, Normelor generale de protecție a muncii, Normelor specifice de securitate a muncii și altor reglementări tehnice aplicabile⁵.

Ultima etapă în procedura încadrării personalului în locuri de muncă în condiții speciale, constituia potrivit art. 11 alin. (1) rap. la art. 10 din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001, nominalizarea salariaților care își desfășurau efectiv activitatea în aceste locuri de muncă, potrivit programului normal de lucru.

⁵ Prin art. 8 din același act normativ s-au prevăzut soluții de nivelul infra-legislativ menite să concure la determinarea angajatorilor către normalizarea locurilor de muncă încadrate în condiții deosebite, prin adoptarea măsurilor tehnico-organizatorice adecvate pentru atingerea acestui scop, instituirea unui sistem de raportare semestrială a acestor măsuri către inspectoratele teritoriale de muncă în a căror rază teritorială își desfășoară activitatea angajatorii respectiv, precum și a controlului medical periodic al salariaților care își desfășoară activitatea în aceste condiții.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

Nominalizarea angajaților se afla în competența angajatorului și a sindicatelor reprezentative potrivit legii sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în cadrul Comitetului de securitate și sănătate în muncă, acolo unde acesta era înființat.

Prin art. 14 din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001, s-a arătat că dovedirea perioadelor de activitate desfășurată în locuri de muncă în condiții deosebite în vederea pensionării se face pe baza înregistrării acestora în carnetul de muncă, conform metodologiei stabilite de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, pe baza unei adeverințe emise de angajatorul la care a lucrat salariatul respectiv sau pe baza listelor cuprinzând persoanele care au desfășurat activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite, reconstituirea prin hotărâre judecătorească a perioadei lucrate în aceste condiții fiind posibilă doar în cazul distrugerii arhivelor.

O dispoziție deosebit de importantă din perspectiva problemei de drept care formează obiect al prezentului recurs în interesul legii este cuprinsă în art. 15 din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001 care, în realizarea corespondenței între fostele grupe speciale de muncă și condițiile deosebite, arată că locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale încadrate în grupele I și a II-a de muncă până la intrarea în vigoare a acestui act normativ sunt considerate activități desfășurate în condiții deosebite, cu excepția celor care, conform prevederilor Legii nr. 19/2000, sunt prevăzute ca fiind activități desfășurate în locuri de muncă în condiții speciale.

Preluarea locurilor de muncă, activităților și categoriilor profesionale care anterior datei de 1 aprilie 2001 erau încadrate în grupele I și a II-a de



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

muncă în noua categorie de activități desfășurate în condiții deosebite nu s-a realizat automat, *ope legis*, astfel cum se consideră în cea de-a doua orientare a jurisprudenței, ci potrivit art. 16 din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001 era necesar ca, angajatorii care aveau locuri de muncă, activități și categorii profesionale încadrate în fostele grupe superioare de muncă, **să facă reevaluarea acestora, în vederea încadrării în condiții deosebite**, respectând dispozițiile acestei hotărâri.

În redactarea inițială a prevederilor art. 16 din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001, reevaluarea instituită de acest text trebuia realizată în cel mult 90 de zile de la data intrării sale în vigoare.

Prin modificări succesive aduse normei, termenul a fost determinat expres⁶ pentru data de 31 decembrie 2001 și, ulterior, prorogat succesiv⁷, până la data de 31 decembrie 2002.

După această dată nu a mai operat nicio prelungire a termenului pentru efectuarea operațiunilor de reevaluare prevăzute de art. 16 din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001.

În conformitate cu normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative conținute de art. 4, art. 15, art. 60 alin. (1) și (4) și art. 61 alin. (1) din Legea nr. 24/2000 (în redactarea în vigoare la data publicării Hotărârii de Guvern nr. 261/2001), prin art. 22 din această hotărâre a operat o

⁶ Articol unic pct. 1 din Hotărârea de Guvern nr. 676/2001, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 424 din 30 iulie 2001;

⁷ Prin articol unic pct. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 1337/2001, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 36 din 21 ianuarie 2002, art. 16 din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001 a fost modificat, stabilindu-se un nou termen pentru reevaluare, până la data de 30 iunie 2002.

Prin articol unic din Hotărârea de Guvern nr. 613/2002, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 444 din 25 iunie 2002, termenul prevăzut de art. 16 din Hotărârea de Guvern nr. 261/2001 a fost prorogat până la 31 decembrie 2002.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

abrogare expresă directă a unor hotărâri de Guvern și ordine comune ale ministrului muncii și protecției sociale și ministrului sănătății menționate în enumerarea cuprinsă la lit. a) – m), prin care se stabileau locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale din cadrul diferitelor unități și/sau ramuri de activitate încadrate anterior datei de 1 aprilie 2001 în grupele I și/sau a II-a de muncă, precum și o abrogare expresă indirectă, prin art.22 lit. n), a oricăror altor dispoziții contrare.

§ 2.2. La rândul său, Hotărârea de Guvern nr. 261/2001 a fost abrogată expres prin art. 16 din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a vizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite⁸.

Prin art. 1 din această hotărâre a guvernului s-a prevăzut doar posibilitatea de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite acordate potrivit Hotărârii de Guvern nr. 261/2001, reînnoirea operând în urma parcurgerii metodologiei stabilită prin noua reglementare⁹.

Pe baza dispozițiilor art.1 alin. (2) din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007, modificată și completată se poate observa că în sfera de reglementare a acestui act normativ intrau numai angajatorii care dețineau avize valabile de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite și care nu au realizat, până la termenele expres stabilite în cuprinsul normei, măsurile necesare în vederea

⁸ Publicată în Monitorul Oficial, partea I nr. 169 din 9 martie 2007;

⁹ Dispozițiile art.1 din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007 au cunoscut numeroase modificări ce reflectă concepția Guvernului ca procedurile de reînnoire a avizelor să se realizeze etapizat, în raport de data expirării avizelor inițial emise.

Potrivit art.1 alin. (3) din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007 astfel cum a fost modificat prin art. I pct.1 din Hotărârea de Guvern nr. 1173/2014, perioada de valabilitate a avizelor reînnoite nu putea depăși data de 31 decembrie 2015.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

normalizării condițiilor de muncă pentru locurile de muncă încadrate în condiții deosebite.

Similar metodologiei prevăzută de Hotărârea de Guvern nr. 261/2001, metodologia instituită prin noua reglementare a presupus parcurgerea mai multor etape în ordinea cronologică anume arătată de art.2 alin. (1)- (3) și art. 8 având multiple componente:

a) În primul rând o componentă ce viza conlucrarea dintre partenerii sociali-angajator și reprezentanții lucrătorilor, de vreme ce, potrivit art.2 alin. (1) lit. a) din această hotărâre de guvern, solicitarea de reînnoire a avizului de încadrare în condiții deosebite trebuia semnată de către reprezentantul legal al angajatorului ori de către altă persoană împuternicită de acesta, potrivit legii, împreună cu reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit art. 5 lit. d) din Legea nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare¹⁰.

b) În al doilea rând, o vastă componentă tehnico-administrativă și organizatorică circumscrisă unor operațiuni și determinări tehnice și medicale, privind:

b₁) solicitarea și eliberarea, de către laboratoarele abilitate, a buletinelor de determinări de noxe profesionale care să ateste depășirea valorilor – limită de expunere profesionale la locurile de muncă în condiții deosebite sau a buletinelor de expertizare eliberate de către direcțiile de sănătate publică și a municipiului București, în care să se ateste prezența unor agenți chimici foarte

¹⁰ Potrivit textului la care se face trimitere, reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor este persoana aleasă, selectată sau desemnată de lucrători, în conformitate cu prevederile legale, să îi reprezinte pe aceștia în ceea ce privește problemele referitoare la protecția securității și sănătății lucrătorilor în muncă;



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

periculoși sau agenți biologici care nu au prevăzută limita admisibilă, dar care au avut efecte nocive asupra stării de sănătate a lucrătorilor expuși [art.2 alin. (1) lit. b) din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007].

Potrivit art. 2 alin. (2) din același act normativ, determinările de noxe profesionale se efectuau numai în prezența inspectorului de muncă desemnat în acest scop de inspectoratul teritorial de muncă.

b₂) întocmirea, de către angajator, a planului de prevenire și protecție corespunzător locurilor de muncă încadrate în condiții deosebite cuprinzând măsuri și acțiuni eșalonate astfel încât, până la datele stabilite prin art. 2 alin. (1) lit. c) din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007, modificată și completată, locurile de muncă să se încadreze în condiții normale;

b₃) raportul medicului de medicina muncii privind starea de sănătate a lucrătorilor care și-au desfășurat activitatea la locurile de muncă încadrate în condiții deosebite, din care să reiasă efectele noxelor identificate la aceste locuri de muncă asupra stării de sănătate a lucrătorilor, însoțit de recomandări privind promovarea sănătății în concordanță cu particularitățile expunerii la factori de risc [art.2 alin. (1) lit. d) din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007, modificată și completată].

c) În final, o componentă administrativă și jurisdicțională care presupunea:

c₁) aprecierea din partea autorității administrative competente asupra cererii de reînnoire a avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, atât sub aspectul formulării cererii și depunerii documentației prevăzută de metodologie în termenele stabilite pentru derularea acesteia, cât



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

și asupra îndeplinirii condițiilor de fond [art.2 alin. (3), (4) și (5) și art. 3 din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007, modificată și completată];

c2) posibilitatea angajatorului care nu a obținut reînnoirea avizului pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite de a contesta refuzul autorității publice la instanța judecătorească competentă, potrivit legii¹¹ [art.4 din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007, astfel cum a fost modificată prin Hotărârea de Guvern nr. 1274/2012].

Soluțiile cuprinse în Hotărârea de Guvern nr. 261/2001 potrivit căroră, încadrarea salariaților în locuri de muncă în condiții deosebite se făcea în cazul în care activitatea acestora se desfășura numai în aceste locuri de muncă, potrivit programului normal de lucru; nominalizarea salariaților care își desfășurau activitatea în locurile de muncă în condiții deosebite se realiza de către angajatori, împreună cu sindicatele reprezentative, potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, respectiv, corespondența dintre locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale încadrate în grupele I și a II-a de muncă până la data de 1 aprilie 2001 și încadrarea în activități desfășurate în

¹¹ Avizul analizat constituie un act administrativ unilateral cu caracter individual în sensul art.2 alin. (1) lit. c) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, modificată și completată, de vreme ce este emis în regim de putere publică de autoritățile publice competente potrivit diferitelor evoluții ale Hotărârii de Guvern nr. 246/2007 (inspectoratul teritorial de muncă, Inspekția Muncii și, după caz, Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare), în vederea executării în concret a legii, dând naștere ori modificând raporturi juridice cu o configurare complexă, de drept administrativ cu efecte în planul raporturilor de muncă și de asigurări sociale.

Prin urmare, refuzul autorităților publice implicate în procedură, de a reînnoi avizele pentru încadrarea în condiții deosebite de muncă era potențial supus controlului instanțelor de contencios administrativ, potrivit art.2 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 554/2004, modificată și completată.

Într-o redactare anterioară modificărilor aduse prin art. I pct.4 din Hotărârea de Guvern nr. 1274/2012, art.4 din HG nr.246/2007 prevedea dreptul angajatorilor care nu au obținut reînnoirea avizului pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite de muncă de a formula contestație în termen de 15 zile de la data comunicării, la Inspekția Muncii care o soluționa în termen de 30 de zile sau de a se adresa direct instanței judecătorești competente, potrivit legii.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

condiții deosebite au fost preluate identic în cuprinsul art.7, art.8 și art. 13¹ din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007, modificată și completată.

De asemenea, prin art.13 alin. (4) din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007 a fost menținută soluția din reglementarea anterioară, potrivit căreia perioada lucrată în condiții deosebite, dovedite cu acte, se poate reconstitui potrivit legii prin hotărâre judecătorească, în cazul distrugerii arhivelor.

În plus, față de reglementarea precedentă, prin art.13 alin.(2) din aceeași hotărâre de guvern s-a stabilit că dovedirea stagiilor de cotizare realizate ulterior datei de 1 aprilie 2001 se face pe baza declarațiilor privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată către bugetul asigurărilor sociale de stat inițiale sau rectificative, după caz, prevăzute de Normele de aplicare a prevederilor Legii nr. 19/2000, privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 340/2001, cu modificările și completările ulterioare¹².

§ 2.3. La data de 1 ianuarie 2011 a intrat în vigoare Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, modificată și completată.

Începând cu aceeași dată, prin art. 196 lit. a) din Legea nr. 263/2010 a fost abrogată Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 140 din 1 aprilie 2000, cu modificările și completările ulterioare.

¹² Prevederile cuprinse în actul de nivel infra-legislativ constituie o aplicare, pe de o parte, a principiului contributivității care stă la baza sistemului public de pensii instituit după data de 1 aprilie 2001 și, pe de altă parte, reprezintă expresia consecințelor juridice pe care încadrarea unor locuri de muncă în condiții deosebite le produce în privința contribuției de asigurări sociale.



În art. 3 alin. (1) lit. g) din noua lege, **locurile de muncă în condiții deosebite** sunt definite ca reprezentând acele locuri de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților.

Potrivit art. 29 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, **sunt încadrate în condiții deosebite locurile de muncă stabilite în baza criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare la data încadrării acestora.**

Prin articolul unic al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 65/2015, publicată în Monitorul oficial, partea I nr. 986 din 31 decembrie 2015, în cuprinsul art. 29 din Legea nr. 263/2010 au fost introduse noi alineate, alin. (1¹) și (1²) potrivit cărora, locurile de muncă **pot fi menținute în condiții deosebite, prin reînnoirea avizelor de încadrare pe baza metodologiei** stabilite prin hotărâre a Guvernului pentru o perioadă de maximum 3 ani, începând cu data de 1 ianuarie 2016, termen în care angajatorii au obligația de a normaliza condițiile de muncă; perioada cuprinsă între data de 31 decembrie 2015 și data reînnoirii avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite constituie stagiul de cotizare în condiții deosebite de muncă, pentru care angajatorii datorează, după caz, diferența dintre cota de contribuție de asigurări sociale pentru condiții deosebite de muncă și cea declarată de aceștia.¹³

¹³ Soluții normative identice pentru situații tranzitorii vizând recunoașterea stagiilor de cotizare realizate în condiții deosebite de muncă a perioadelor cuprinse între data expirării avizelor de încadrare a locurilor de muncă



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

În aplicarea prevederilor art. 29 alin. (1¹) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare a fost emisă Hotărârea de Guvern nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite¹⁴, în vigoare din data de 1 ianuarie 2016 care, în esență, instituie aceleași etape anterior prevăzute din Hotărârea Guvernului nr. 246/2007, modificată și completată, în scopul reînnoirii avizelor de încadrare a locurilor de muncă condiții deosebite acordate, valabile până la data de 31 decembrie 2015. Din sfera sa de aplicare, expres și limitativ determinată prin art.1 alin. (2) fac parte doar angajatorii care dețineau la data de 31 decembrie 2015 avizul de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, reînnoite și care nu au realizat până la această dată măsurile necesare în vederea normalizării condițiilor de muncă pentru locurile de muncă în condiții deosebite.

În final, se observă că stagiile complete de cotizare realizate de asigurați în locuri de muncă/activități încadrate în condiții deosebite de muncă le conferă acestora, sub imperiul Legii nr. 263/2010, dreptul la pensie pentru limită de vârstă, cu reducerea vârstelor standard de pensionare, potrivit art. 55 din acest act normativ.

De asemenea, persoanele care au desfășurat **activități în locuri de muncă încadrate în condiții deosebite, potrivit legii**, beneficiază de majorarea punctajelor lunare realizate în aceste condiții, potrivit art. 100 lit. a) din Legea nr. 263/2010, modificată și completată.

în condiții deosebite și data reînnoirii acestora au fost conținute și în precedent de prevederile art. 13 alin. (3) din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007, modificată și completată;

¹⁴ Publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 986 din 31 decembrie 2015;



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

§ 2.4. Din analiza istorică, teleologică și sistematică a tuturor dispozițiilor normative prezentate, rezultă că încadrarea locurilor de muncă care presupun desfășurarea unor activități în condiții deosebite implică, începând cu data de 1 aprilie 2001 parcurgerea unor proceduri etapizate.

Aceste proceduri se circumscriu scopului reglementării în ansamblu care transpune la nivel național acquis-ul Uniunii Europene în materie, orientat către normalizarea etapizată a locurilor de muncă, ceea ce presupune, din partea angajatorilor adoptarea unor măsuri pozitive tehnico-organizatorice destinate să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției lucrătorilor, cuprinzând măsuri și acțiuni eșalonate¹⁵.

Nerespectarea de către angajator a obligațiilor ce îi revin în domeniul securității și sănătății în muncă, atrage o serie de consecințe juridice care, în ansamblul legislativ actual se circumscriu, fie răspunderii contravenționale¹⁶ ori a celei penale, cu rol disuasiv și punitiv și, după caz, a răspunderii patrimoniale a acestuia, în condițiile art. 253 din Codul muncii, republicat¹⁷.

¹⁵ În acest sens, prin decizia nr. 2949 din 20 mai 2011 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Secția de contencios administrativ și fiscal s-a reținut că România, încă înainte de aderarea la Uniunea Europeană a fost obligată, în vederea integrării, să transpună legislația comunitară privind securitatea muncii, respectiv a Directivei –cadru nr. 89/391/CEE, legislație care obligă angajatorul să asigure condiții de muncă tuturor angajaților și să ajungă la eliminarea condițiilor deosebite prin asigurarea de condiții normale. De aceea, în raport de prevederile legii nr. 319/2006 prin Hotărârea de Guvern nr. 246/2007 au fost stabilite condițiile de reînnoire a avizelor existente și nu se mai pune problema emiterii altora, ci a eliminării locurilor de muncă în condiții deosebite (www.scj.ro).

În același sens, expunerea de motive a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 65/2015, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 986 din 31 decembrie 2015.

¹⁶ Pentru o prezentare exhaustivă a contravențiilor în acest domeniu, I. Bach, L. Georgescu, „**Răspunderea contravențională privind sănătatea și securitatea în muncă**”, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 8/2009, pp. 89 – 122;

¹⁷ De altfel, cum a observat Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza C – 127/05, *Comisia c/a Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord*, Hotărârea din 14 iunie 2007, Statele Membre dispun, în cadrul Directivei nr. 89/391/CEE, de o largă marjă de apreciere în ceea ce privește transpunerea acesteia la nivel național, inclusiv în ceea ce privește regimul răspunderii angajatorilor care, în sensul acestei directive nu este independentă de culpa acestora (§. 41, 42, 47, 49);



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

În acest context, încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se înfățișează ca o măsură subsidiară, cu aplicare limitată atât din perspectiva persoanelor (angajatori și lucrători), cât și din perspectiva temporală, de vreme ce, sub acest din urmă aspect, în concepția legiuitorului procedura s-a derulat și se derulează, în prezent etapizat, prin avizarea și după caz, reînnoirea avizelor de încadrare doar atunci când pe baza măsurilor adoptate de angajator nu a fost posibilă normalizarea condițiilor de muncă.

În al doilea rând, metodologiile astfel reglementate la nivel infra – legislativ, fără a avea semnificația unor proceduri prealabile în sensul art. 193 din Codul de procedură civilă, republicat se înfățișează ca o succesiune complexă de operațiuni tehnice și administrative constând în evaluarea și, după caz reevaluarea sub multiple aspecte a locurilor de muncă în termenele și condițiile stabilite prin hotărârile de guvern anterior menționate, astfel încât avizele emise de autoritățile publice competente și după caz, reînnoirea acestora să se bazeze pe o documentație ce reflectă fidel situația locurilor de muncă supuse verificărilor, la un moment cât mai apropiat de momentul la care autoritatea competentă era chemată să-și exprime propria judecată de valoare asupra recunoașterii condițiilor deosebite de muncă.

Din această perspectivă, împrejurarea că anterior datei de 1 aprilie 2001, locurile de muncă respective au fost încadrate în grupa I sau a II-a de muncă nu are decât semnificația unei condiții necesare, dar nu suficiente, pentru încadrarea lor, după această dată, în condiții deosebite, de vreme ce, din interpretarea dispozițiilor art. 19 alin. (2) și (5) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată, coroborate cu prevederile art. 16 din Hotărârea Guvernului nr.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

261/2001 rezultă că, în vederea încadrării în condiții deosebite, acestea erau supuse procedurii de reevaluare cu respectarea dispozițiilor acestei hotărâri, în termenele limită stabilite în acest scop.

În mod identic, împrejurarea că, după data de 1 aprilie 2001, angajatorul a obținut avizul pentru încadrarea unor locuri de muncă în condiții deosebite, aviz care nu a fost reînnoit prin parcurgerea procedurii prevăzută de Hotărârea Guvernului nr. 246/2007, modificată și completată, nu deschide posibilitatea menținerii ori recunoașterii acestei încadrări în alte condiții decât cele expres prevăzute prin această hotărâre.

Mai mult, se observă că potrivit art. 19 alin. (5) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată, avizul inspectoratului teritorial de muncă este obligatoriu pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite, ceea ce înseamnă că, după data de 1 aprilie 2001, încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții nu poate fi realizată de către angajator decât dacă, în urma parcurgerii metodologiilor stabilite prin hotărâri ale Guvernului a obținut acest aviz:

De asemenea, încadrarea în astfel de condiții nu poate opera decât pentru locurile de muncă menționate în aviz.

În mod similar, potrivit art. 29 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, modificată și completată, după data de 1 ianuarie 2011 sunt considerate ca încadrate în condiții deosebite doar locurile de muncă în privința cărora acest caracter a fost stabilit în baza criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare la data încadrării acestora.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

Aceste dispoziții, coroborate cu cele cuprinse în alin. (1¹) și (1²) din același articol confirmă fără echivoc opțiunea legiuitorului pentru normalizarea, cu prioritate a condițiilor de muncă, încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite fiind tratată legislativ ca o alternativă subsidiară supusă unor condiții de recunoaștere și menținere strict reglementate la nivel infra – legislativ.

În plus, din ansamblul reglementării rezultă că, după data de 9 martie 2007, când a intrat în vigoare Hotărârea de Guvern nr. 246/2007, nu mai este posibilă emiterea unor noi avize de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, ci doar reînnoirea etapizată a avizelor deja acordate după o procedură administrativă strict reglementată de acest act normativ, astfel cum a fost modificat și completat și succesiv.

Aplicând aceste considerații de principiu asupra ipotezelor identificate în partea introductivă a prezentei expuneri, se observă că, elementul comun al tuturor litigiilor analizate constă în aceea că, pentru locurile de muncă ale reclamanților, nu au fost emise, de către autoritățile publice abilitate, avize pentru încadrarea în condiții deosebite de muncă ori, după caz, aceste avize nu au fost reînnoite, deși aceste acte administrative unilaterale cu caracter individual erau obligatorii în concepția legiuitorului.

Caracterul obligatoriu al acestora se impune în egală măsură, tuturor subiecților de drept, parteneri sociali, case teritoriale de pensii, precum și instanțelor de judecată învestite cu soluționarea acestui tip de cauze.

Astfel, în măsura în care aceste vize există, însă ele nu includ locurile de muncă ale reclamanților și nu au fost contestate în procedura administrativă



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

prevăzută de art. 18 din Hotărârea Guvernului nr. 261/2001, iar ulterior, la instanța de contencios administrativ ori, după caz, în condițiile art. 4 din Hotărârea de Guvern nr. 246/2007, fie la Inspekția Muncii, fie direct, la instanța de judecată competentă, se bucură în continuare de prezumția de legalitate, prezumție care, la rândul său, se bazează pe prezumția de autenticitate și de veridicitate.

În măsura în care aceste acte administrative nu există, fie pentru că angajatorii nu au urmat metodologiile pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite, fie pentru că au urmat aceste proceduri, însă, ele nu au vizat locurile de muncă ale reclamanților, instanțele de judecată nu se pot substitui partenerilor sociali și autorităților administrative de aplicare a legii, îndrituite să constate, în cadrul unei proceduri, strict reglementate, condițiile concrete de muncă, situația medicală a lucrătorilor care au activat/activează în aceste locuri de muncă, să analizeze planul de prevenire și protecție întocmit de angajator, pentru îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să dispună, în final, încadrarea sau nu a unor locuri de muncă în condiții deosebite.

A proceda în sens contrar, echivalează cu o depășire a atribuțiilor puterii judecătorești prin imixtionarea în sfera puterii executive¹⁸ care se exercită prin autoritățile publice (inspectorate teritoriale de muncă, Inspekția Muncii și Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare) implicate în metodologie. Încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite era de competența acestor autorități, competență ce se exercita prin emiterea și, după

¹⁸ I. Pop, „*Conținutul sintagmei <<depășirea atribuțiilor puterii judecătorești>>*”, Dreptul nr. 10/1999, p. 35, 37 și autorii loc. cit.;



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

caz, refuzul de emitere a avizelor, ori de reînnoire a celor deja acordate. Aceste acte administrative tipice ori asimilate, după caz, erau supuse controlului deplină jurisdicție din partea instanțelor de contencios administrativ.

Reconstituirea pe cale judecătorească a perioadei lucrate în condiții deosebite se poate realiza numai în cazul distrugerii arhivelor, situație care nu este incidentă în cauzele analizate.

În fața pasivității ori a neglijenței angajatorului și/sau a reprezentanților angajaților, de a iniția și derula procedura pentru încadrarea locurilor de muncă ale unor angajați/tuturor angajaților în condiții deosebite, existau, în cadrul acestor metodologii mijloace administrative și judiciare pentru cenzurarea unor eventuale comportamente nefavorabile drepturilor și intereselor legitime ale salariaților.

Bunăoară, în cadrul acestor proceduri și în interiorul termenelor stabilite prin cele două hotărâri de guvern pentru îndeplinirea unor operațiuni, angajații puteau solicita angajatorului și, după caz, sindicatelor reprezentative, reprezentanților lor din cadrul Comitetului de securitate și sănătate în muncă ori reprezentanților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, inițierea și/sau derularea operațiunilor menite să asigure avizarea încadrării în condiții deosebite a locurilor de muncă ori, după caz, reînnoirea avizelor.

Subsecvent, în ipoteza unui refuz nejustificat din partea acestor subiecți, exista posibilitatea obligării acestora la îndeplinirea obligației de a face pe cale judecătorească.



Or, în cauzele analizate, reclamanții nu au inițiat și derulat aceste demersuri judiciare, potențial apte să le asigure respectarea drepturilor și intereselor în legătură cu executarea contractelor individuale de muncă sub aspectele privitoare la condițiile de muncă.

§ 3.1. Referitor la cauzele în care, după data de 1 aprilie 2001, s-a pus problema **încadrării locurilor de muncă ale reclamanților în condiții speciale**, se observă că, potrivit art. 20 alin. (1) din Legea nr. 19/2000, privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, modificată și completată, erau considerate astfel de locuri de muncă cele din:

- a) unitățile miniere, pentru personalul care își desfășura 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 a acestei legi;
- d) activitatea artistică desfășurată în profesiile prevăzute în Anexa nr. 2 a legii.

Potrivit alin. (2) al aceluiași articol, **alte locuri de muncă în condiții speciale decât cele prevăzute la alin. (1) puteau fi stabilite numai prin lege.**

Prin art. 20 alin. (3) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată s-a prevăzut că 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



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

Ministerului Sănătății și Familiei, în urma Consultării Casei Naționale de Pensii și Asigurări Sociale (CNPAS)¹⁹.

În privința asiguraților care au realizat anumite stagii de cotizare în condiții speciale, prin art. 43 – art. 46 și art. 48¹ din Legea nr. 19/2000, modificată și completată s-a stabilit posibilitatea pensionării pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare ori, după caz, indiferent de vârstă, în considerarea faptului că sănătatea și viața acestor persoane au fost supuse unor riscuri deosebite pe durata desfășurării activității²⁰.

§ 3.2. În aplicarea prevederilor art. 20 alin. (3) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată, a fost adoptată Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locurile de muncă în condiții speciale²¹.

Potrivit art. 1 lit. a) din această hotărâre de Guvern, locurile de muncă în condiții speciale reprezintă acele locuri de muncă unde există factori de risc profesional, care, prin natura sarcinii de muncă și a condițiilor de realizare a acesteia conduc în timp la reducerea prematură a capacității de muncă, îmbolnăviri profesionale și la comportamente riscante în activitate cu urmări grave asupra securității și sănătății angajaților și/sau a altor persoane.

¹⁹ Dispozițiile art. 20 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată, au format obiect al controlului de constituționalitate, iar prin decizia nr. 332 din 17 martie 2009, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 262 din 22 aprilie 2009 și decizia nr. 1568 din 19 noiembrie 2009 publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 896 din 22 decembrie 2009, instanța de contencios constituțional a respins ca inadmisibile excepțiile invocate, reținând că este de competența exclusivă a legiuitorului să aleagă soluția pe care o consideră corespunzătoare în vederea stabilirii locurilor de muncă în condiții speciale, deosebite sau normale, în funcție de condițiile de muncă, iar Curtea nu poate interveni în această atribuție de reglementare ce revine exclusiv legiuitorului.

²⁰ Curtea Constituțională, decizia nr. 770 din 3 iunie 2010, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 481 din 14 iulie 2010;

²¹ Publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 645 din 10 septembrie 2003;



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

În art. 2 alin. (1) sunt indicate limitativ condițiile pentru încadrarea persoanelor în locurile de muncă în condiții speciale și anume:

a) încadrarea locurilor de muncă în grupa I de muncă, anterior datei de 1 aprilie 2001;

b) desfășurarea activității în condiții speciale pe durata programului normal de lucru din luna respectivă numai în locurile de muncă definite la art. 1 lit. a);

c) existența la locurile de muncă 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 muncă datorate în exclusivitate unor cauze profesionale înregistrate pe perioada ultimilor 15 ani;

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

Potrivit alin. (2) al aceluiași articol, pentru încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale era necesar ca aceste condiții să fie îndeplinite cumulativ.

Printr-o enumerare limitativă, în Anexa nr. 1 la această hotărâre de Guvern, a fost indicată lista locurilor de muncă în care se desfășoară activități ce puteau fi încadrate în condiții speciale.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORUI GENERAL

Rezultă că, angajatorii puteau iniția metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale numai în măsura în care la nivelul acestora existau locuri de muncă în care se desfășurau activitățile prevăzute de această anexă.

În conformitate cu prevederile art. 3 din această hotărâre de Guvern, metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale includea mai multe etape, necesar a fi parcurse în ordinea cronologică indicată de text, respectiv:

a) nominalizarea locurilor de muncă pentru care se solicita încadrarea în condiții speciale; nominalizarea se făcea 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;

b) solicitarea de verificare a activităților cuprinse în lista locurilor de muncă 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 muncă ori cu responsabilul cu protecția muncii, adresată inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia se afla locul de muncă respectiv sau Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare; în acest scop, solicitarea angajatorului trebuia să cuprindă, potrivit art. 4 din hotărâre, unitatea, secția, atelierul, locul de muncă, descrierea activității desfășurate, precum și categoriile profesionale și numărul de angajați;



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

c) verificarea de către inspectoratele teritoriale de muncă sau Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare a locurilor de muncă nominalizate, din punct de vedere al îndeplinirii măsurilor tehnico – organizatorice pentru eliminarea sau diminuarea riscurilor profesionale prevăzute de legislația muncii ori în normele fundamentale de securitate radiologică, după caz, confirmată prin procese – verbale întocmite potrivit anexei nr. 2.1 și respectiv, anexei nr. 2.2 ale acestei hotărâri;

d) la solicitarea angajatorului, 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, efectuarea expertizei tehnice, în vederea identificării factorilor de risc ce nu puteau fi înlăturați, precum și a efectelor asupra persoanelor;

e) la solicitarea acelorași persoane, efectuarea expertizei medicale în vederea identificării și interpretării datelor medicale înregistrate la nivelul cabinetelor medicale de întreprindere, ale structurilor medicale de medicina muncii și al comisiilor de expertizare a capacității de muncă pentru confirmarea efectelor asupra capacității de muncă și stării de sănătate a persoanelor care își desfășurau activitatea în locurile de muncă solicitate a fi încadrate în condiții speciale.

Potrivit art. 3 alin. (3) din această hotărâre, în cazul în care angajatorul nu declanșa procedura de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale, sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă ori responsabilul cu protecția muncii puteau sesiza inspectoratele teritoriale de muncă, care



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

dispuneau verificarea locurilor de muncă 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 radiologică.

În vederea încadrării locurilor de muncă în condiții speciale, s-a constituit, prin ordin comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului sănătății, în cadrul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, potrivit art. 5 și art. 6 din Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, Comisia pentru acordarea avizelor de încadrare în condiții speciale care, în urma analizării dosarului depus de angajator la secretariatul acesteia, acorda sau respingea motivat solicitarea de emitere a avizului de încadrare în condiții speciale.

Potrivit art. 13 alin. (1) din această hotărâre, angajatorii și/sau sindicatele reprezentative potrivit legii, sau, după caz, reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă, care nu au primit aviz pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale puteau formula plângere, în termen de 15 zile de la data comunicării, la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei care, împreună cu Ministerul Sănătății, o soluționa în termen de 30 de zile prin decizie definitivă.

Decizia emisă în procedura administrativă putea fi contestată, în conformitate cu art. 13 alin. (3), la instanța judecătorească competentă (instanța de contencios administrativ).

Potrivit art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003, Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale, în baza avizelor acordate de



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

comisia prevăzută de art. 5 alin. (1) iniția procedura de elaborare a proiectului de lege privind completarea prevederilor art. 20 din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

Prin art. 16 din această hotărâre, s-a stabilit și un termen până la data de 31 decembrie 2004, în care angajatorii, 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 puteau solicita reevaluarea locurilor de muncă, în vederea încadrării în condiții speciale.

Acest termen a fost prelungit prin articol unic pct. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 2280/2004 până la data de 30 iunie 2005. După această dată nu a mai operat o nouă prorogare.

În final, potrivit art. 11 din același act normativ, dovedirea perioadelor de activitate desfășurate în locuri de muncă în condiții speciale, în vederea pensionării, se realizează pe baza înregistrării acestora în carnetul de muncă conform metodologiei stabilite de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei sau pe baza listelor nominale ale persoanelor care au desfășurat activitatea în locuri de muncă în condiții speciale ori prin orice alt mijloc de probă, potrivit legii.

Reconstituirea prin hotărâre judecătorească a perioadei lucrate în condiții speciale este posibilă doar în cazul distrugerii arhivelor.

§ 3.3. Pentru concretizarea prevederilor art. 20 alin. (2) și (3) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată, pe baza avizelor emise conform



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

metodologiei instituită prin Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003, Guvernul a elaborat proiectul de Lege privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, devenit după aprobarea sa de către Parlament, Legea nr. 226/2006, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 509 din 13 iunie 2006.

În același sens, Curtea Constituțională a constatat că toate demersurile prezentate au fost cuprinse, în final, în textul Legii nr. 226/2006 care se dorește a fi o concretizare a art. 20 alin. (2) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată²².

Potrivit art. 1 alin. (1) din această lege, începând cu data de 1 aprilie 2001, sunt încadrate în condiții speciale locurile de muncă în care se desfășoară activitățile prevăzute în Anexa nr. 1.

Alin. (2) al aceluiași articol arată că locurile de muncă prevăzute la alin. (1) sunt cele din unitățile prevăzute în anexa nr. 2 care au obținut avizul pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare.

În anexa nr. 1 la Legea nr. 226/2006 este indicată limitativ, într-o manieră descriptivă, prin precizarea activităților, operațiunilor, funcțiilor ori meseriilor specifice, lista locurilor de muncă încadrate în condiții speciale.

În Anexa nr. 2 sunt indicate unitățile care au obținut avizele prevăzute de Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, prin precizarea numărului și datei acestora,

²² Decizia nr. 1097 din 15 octombrie 2008, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 791 din 26 noiembrie 2008;



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

cu specificarea, în privința fiecărei unități, a locului/locurilor de muncă pentru care s-au primit aceste avize.

Potrivit art. 2 alin. (1) din Legea nr. 226/2006, sunt stagii de cotizare în condiții speciale, perioadele de timp în care asigurații își desfășoară activitatea pe durata programului normal de lucru din luna respectivă **numai în locurile de muncă prevăzute la art. 1.**

Alin. (2) al aceluiași articol oferă o soluție pentru situațiile tranzitorii, statuând că sunt asimilate stagiului de cotizare în condiții speciale perioadele de timp anterioare intrării în vigoare a Legii nr. 19/2000, modificată și completată în care asigurații și-au desfășurat activitatea, pe durata programului normal de lucru din luna respectivă, în locurile de muncă **încadrate conform legislației anterioare în grupa I de muncă și care, potrivit Legii nr. 226//2006 sunt încadrate în condiții speciale.**

În temeiul art. 7 din Legea nr. 226/2006, a fost emis de ministrul muncii, solidarității sociale și familiei, Ordinul nr. 572/2006 pentru aprobarea Normelor tehnice de aplicare a prevederilor Legii nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale²³.

§ 3.4. Începând cu data de 1 ianuarie 2011, Legea nr. 226/2006, privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale a fost abrogată expres prin art. 196 lit. m) din Legea nr. 263/2010, privind sistemul unitar de pensii publice.

²³ Publicat în Monitorul Oficial, partea I, nr. 714 din 21 august 2006;



Prin art. 3 lit. h) din noua reglementare s-a dat o definiție legală **locurilor de muncă în condiții speciale**, în sensul că acestea sunt locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condiții specifice unor categorii de servicii publice, pe durata a cel puțin 50% din timpul normal de muncă pot conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților.

Totodată, potrivit art. 30 alin. (1) din aceeași lege, locurile de muncă în condiții speciale sunt cele din:

- a) unitățile miniere, pentru personalul care își desfășoară activitatea în subteran cel puțin 50% din timpul normal de muncă din luna respectivă;
- b) activitățile de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare, zonele I și II de expunere la radiații;
- c) activitățile din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale, prevăzute de actele normative cu regim clasificat emise până la data intrării în vigoare a acestei legi;
- d) aviația civilă, pentru personalul navigant prevăzut în Anexa nr. 1;
- e) activitățile și unitățile prevăzute în Anexele nr. 2 și 3;
- f) activitatea artistică desfășurată în profesiile prevăzute în anexa nr. 4.

Prin alin. (2) și (3) ale aceluiași articol s-a stabilit că, periodic, din 2 în 2 ani, locurile de muncă în condiții speciale prevăzute la alin. (1) lit. e) sunt supuse procedurii de reevaluare a încadrării în condiții speciale, procedură ce va fi stabilită prin hotărâre a Guvernului elaborată în termen de 9 luni de la intrarea în vigoare a Legii nr. 263/2010.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

În aplicarea acestor dispoziții, a fost adoptată Hotărârea de Guvern nr. 1284/2011 privind stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale, prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice²⁴.

Procedura instituită prin noua reglementare conține o metodologie similară celei reglementată prin Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003.

Totodată, prin art. 12 din Hotărârea Guvernului nr. 1284/2011 s-au instituit termene limită până la care se putea solicita reevaluarea locurilor de muncă în condiții speciale și, respectiv, Comisia special constituită putea dispune menținerea sau respingerea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale.

Aceste termene au fost prorogate prin Hotărârea Guvernului nr. 632/2012 și, respectiv, Hotărârea Guvernului nr. 1273/2012.

Curtea Constituțională, analizând excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010, precum și a dispozițiilor pct. 7 din Anexa nr. 2 la această lege în raport de criticile formulate privind încălcarea art. 16 din Constituție prin invocarea existenței unui tratament diferențiat sub aspectul încadrării locurilor de muncă în condiții speciale între categorii profesionale care, până la intrarea în vigoare a Legii nr. 19/2000, au beneficiat de un tratament unitar, fiind deopotrivă încadrate în grupa I de muncă, a reținut că, deși încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale sau deosebite a avut ca temei rațiuni asemănătoare divizării activității în grupele I și a II-a de muncă, rațiuni de țin de gradul de solicitare, precum și

²⁴ Publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 935 din 29 decembrie 2011;



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

de factorii de risc prezenți și expunerea la aceștia, totuși, în urma aplicării metodologiilor de încadrare stabilite prin hotărârile Guvernului nr. 261/2001 și nr. 1025/2003 nu s-a realizat o suprapunere perfectă între locurile de muncă încadrate anterior Legii nr. 19/2000 și grupele I și a II-a de muncă cu cele încadrate ulterior în condiții speciale ori deosebite²⁵.

În consecință, Curtea a reținut că, din cauza condițiilor diferite impuse de reglementarea ulterioară Legii nr. 19/2000 față de legislația anterioară, precum și a procedurilor de încadrare în condiții speciale de muncă, în practică nu se poate pune un semn de egalitate între persoanele care anterior au lucrat în grupa I de muncă și cele care au fost încadrate ulterior în condiții speciale, iar încadrarea în trecut a unor locuri de muncă în grupa I nu a atras automat un tratament juridic unitar în prezent sub aspectul încadrării în condiții speciale, astfel încât, această diferență de tratament juridic nu aduce atingere principiului egalității în drepturi care, potrivit jurisprudenței Curții, presupune un tratament egal pentru situații egale, dar nu exclude instituirea unei reglementări diferențiate pentru situații obiectiv diferite²⁶.

Din perspectiva celei de-a doua probleme de drept care formează obiect al prezentului recurs în interesul legii, interesează soluția normativă conținută în art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010, modificată și completată text care, într-o modalitate asemănătoare celei conținută în art. 1 alin. (1) și (2) din Legea nr. 226/2006 determină locurile de muncă în condiții speciale prin trimiterea la activitățile și unitățile prevăzute în Anexele nr. 2 și 3 ale legii ce cuprind lista locurilor de muncă încadrate în condiții speciale, și, respectiv,

²⁵ Decizia nr. 259 din 6 mai 2014, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 536 din 18 iulie 2014; §. 22;

²⁶ Idem, §. 24;



unitățile care au obținut avizul pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare.

§ 3.5. Din ansamblul tuturor acestor dispoziții normative, rezultă că opțiunea neechivocă a legiuitorului a fost în sensul ca, **după data de 1 aprilie 2001, locurile de muncă în condiții speciale, să fie stabilite numai prin lege.**

În privința altor activități și unități decât cele enumerate limitativ în cuprinsul art. 20 alin. (1) lit. a) – d) din Legea nr. 19/2000, modificată și completată, stabilirea acestor locuri de muncă se realiza în urma parcurgerii metodologiei reglementată prin Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, modificată și completată ce putea fi inițiată de angajatori, 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 până la data prevăzută de art. 16 din această hotărâre, astfel cum a fost modificat prin art. unic pct. 1 din Hotărârea de Guvern nr. 2280/2014, respectiv până la 30 iunie 2005, după acest moment nemaifiind posibilă inițierea acestei proceduri.

Pe baza avizelor prevăzute de art. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003 a fost constituită Lista unităților care au primit avizul pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale ce reprezintă în același timp Anexa nr. 2 la Legea nr. 226/2006, listă preluată în cuprinsul Anexei nr. 3 la Legea nr. 263/2010.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

În virtutea acestor constatări, se pot decela următoarele raționamente:

§ 3.5.1. Încadrarea anterior datei de 1 aprilie 2001, a locurilor de muncă și/sau a activităților reclamanților în grupa I de muncă nu le conferă acestora dreptul la recunoașterea, după această dată, a încadrării în condiții speciale de muncă, ci doar o simplă vocație, întrucât, pe de o parte, între cele două noțiuni plasate sub imperiul unor reglementări diferite nu există o suprapunere perfectă, iar, pe de altă parte, încadrarea locurilor de muncă în grupa I de muncă anterior intrării în vigoare a Legii nr. 19/2000, modificată și completată constituie doar o condiție necesară, nu suficientă pentru recunoașterea în contextul noii reglementări, a condițiilor speciale de muncă.

Această împrejurare reprezintă doar un criteriu prevăzut de art. 2 alin. (1) lit. a) din Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003 care, alături de celelalte criterii prevăzute la lit. b) – e) ale aceluiași articol trebuie îndeplinite cumulativ, potrivit art. 2 alin. (2) din acest act normativ.

§3.5.2. Verificarea îndeplinirii acestor criterii s-a realizat în cadrul metodologiei instituită prin art. 3 din această hotărâre de guvern, metodologie ale cărei etape se impunea a fi parcurse în ordinea cronologică indicată de text, cu participarea angajatorului, a sindicatelor reprezentative, a reprezentanților angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă ori a responsabilului cu protecția muncii, după caz, și a autorităților publice implicate în această procedură.

În acest context, în ipoteza pasivității angajatorului de a declanșa această procedură, potrivit art. 3 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003, sindicatele reprezentative, reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

securitate și sănătate în muncă ori responsabilul cu protecția muncii aveau posibilitatea de a sesiza inspectoratele teritoriale de muncă pentru verificarea locurilor de muncă.

Din interpretarea sistematică a prevederilor acestei hotărâri de guvern, prin raportare la termenul limită prevăzut de art. 16 în care se putea solicita reevaluarea locurilor de muncă, era necesar ca această solicitare de verificare și reevaluare să se situeze în interiorul termenului limită prevăzut de metodologie în acest sens.

Tot astfel, o eventuală acțiune în justiție având ca obiect obligarea subiecților anume indicați de art. 3 alin. (1) lit. a) din hotărâre ar fi putut fi formulată tot în cadrul acestui termen, întrucât, și pe această cale se putea aduce la îndeplinire obligația de a face instituită în sarcina partenerilor sociali.

Posibilitatea de sancționare pe cale judiciară a pasivității angajatorilor și/sau, după caz, a sindicatelor reprezentative ori a reprezentanților angajaților prin pronunțarea unei hotărâri judecătorești de obligare a acestora la întreprinderea demersurilor potrivit Hotărârii de Guvern nr. 1025/2003 a fost recunoscută de instanțele ale căror hotărâri reflectă cea de-a treia orientare de jurisprudență; în toate cauzele analizate demersurile judiciare ale reclamantilor s-au plasat la un moment ulterior intrării în vigoare a Legii nr. 226/2006, iar într-una dintre acestea, hotărârea irevocabilă a fost pronunțată după intrarea în vigoare a Legii nr. 263/2010.

Fără a nega valențele acestor mijloace procedurale, apte la un moment dat și în anumite etape ale metodologiei reglementate de a asigura concretizarea vocației reclamantilor la încadrarea locurilor lor de muncă în



condiții speciale, eficiența practică a acestor soluții ar fi fost deplină în măsura în care demersurile judiciare ar fi fost întreprinse în interiorul termenului limită prevăzut de art. 16 din Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003.

Simetric, aceste proceduri judiciare erau deschise reclamanților și puteau fi inițiate de salariați în contradictoriu cu angajatorul și, după caz, cu sindicatele reprezentative, reprezentanții acestora în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă ori cu responsabilul cu protecția muncii și în acele ipoteze în care procedura prevăzută de art. 3 din Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, modificată și completată nu a vizat *ab origine* locurile de muncă unde reclamanții și-au desfășurat activitatea.

Procedura judiciară ar fi putut dubla sau chiar substitui calea administrativă pusă la dispoziția reprezentanților angajaților prin art. 3 alin. (3) din această hotărâre de guvern.

§ 3.5.3. Pentru acea tipologie de cauze în care metodologia prevăzută de art. 3 din Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003 a fost inițiată, aceasta a vizat și locurile de muncă ale reclamanților, însă Comisia prevăzută de art. 5 a respins cererea de emitere a avizului solicitat ori, după caz, a acordat acest aviz pentru alte locuri de muncă decât cele deținute de reclamanți, exista posibilitatea formulării plângerii în condițiile art. 13 alin. (1) și (2) din această hotărâre de guvern.

Potrivit art. 13 alin. (3) din Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, decizia prin care Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei împreună cu Ministerul Sănătății și, după caz, cu participarea Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare soluționa plângerea putea fi contestată la



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

instanța judecătorească competentă, potrivit legii (instanța de contencios administrativ, având în vedere natura juridică a actelor ce formau obiect al acestei contestații).

Or, în cauzele analizate, astfel cum s-a arătat în precedent, angajatorii implicați în procedură și/sau syndicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă nu au exercitat aceste căi de atac, avizele acordate rămânând definitive și beneficiind astfel de prezumția de legalitate și de executorialitatea atașată actelor administrative unilaterale necontestate.

§ 3.5.4. Pe baza acestor avize și în considerarea caracterelor juridice mai sus expuse, în temeiul art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003, a fost elaborată Legea nr. 226/2006 unitățile fiind înscrise în Anexa nr. 2 a acestei legi în temeiul avizelor și cu locurile de muncă pentru care aceste avize au fost acordate.

În acest context, din interpretarea sistematică și gramaticală a dispozițiilor art. 1 alin. (1) și (2) și art. 2 alin. (2) din Legea nr. 226/2006, a titulaturii, precum și din modalitatea de redactare a anexei nr. 2 la această lege se observă că în perioada în care acest act normativ a fost în vigoare (1 aprilie 2001 - 1 ianuarie 2011), constituiau stagii de cotizare în condiții speciale perioadele de timp în care asigurații și-au desfășurat activitatea în locuri de muncă ce îndeplineau cumulativ cele două condiții prevăzute de art. 1 alin. (1) și (2) din lege, respectiv:

(a) acele locuri de muncă implicau desfășurarea activităților expres și limitativ prevăzute în Anexa nr. 1 a legii



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

și

(b) acele locuri de muncă se regăsesc la unitățile prevăzute în Anexa nr. 2 care au obținut avizele pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1025/2003, modificată și completată.

Prin urmare, contrar celei de-a doua orientări a jurisprudenței, împrejurarea că locurile de muncă ale reclamanților ori, după caz, activitățile pe care acestea le presupun se regăsesc în Anexa nr. 1 a Legii nr. 226/2006 nu este suficientă pentru recunoașterea încadrării în condiții speciale de muncă, atunci când unitățile în cadrul cărora aceste locuri de muncă se află nu se regăsesc în Anexa nr. 2 a legii.

A raționa în sens contrar, echivalează cu o completare pe cale judiciară a Anexei nr. 2 din Legea nr. 226/2006, ceea ce în mod evident excede atribuțiilor puterii judecătorești²⁷.

De aceea, asimilarea pe care art. 2 alin. (2) din Legea nr. 226/2006 o face între condițiile speciale și grupa I de muncă nu poate opera în afara ipotezelor la care norma se referă, acestea privind exclusiv situațiile în care asiguratul a realizat stagii de cotizare atât anterior, cât și ulterior Legii nr.19/2000, modificată și completată.

²⁷ T. Pop, op. cit., p. 37.

În același sens, în jurisprudența Curții Constituționale, s-a arătat că: „în virtutea art. 1 alin. (4) și art. 61 alin. (1) din Constituție, Parlamentul și prin delegare legislativă, în condițiile art. 115 din Constituție, Guvernul au competența de a institui, modifica și abroga norme juridice de aplicare generală. Instanțele judecătorești nu au o asemenea competență de a institui, modifica și abroga norme juridice de aplicare generală, misiunea lor constituțională fiind aceea de a realiza justiția – art. 126 alin. (1) din Legea fundamentală -,adică de a soluționa aplicând legea litigiile dintre subiectele de drept cu privire la existența, întinderea și exercitarea drepturilor lor subiective” (decizia nr. 818 din 3 iulie 2008, publicată în Monitorul oficial, partea I. nr. 537 din 16 iulie 2008);



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

În plus, potrivit acestei norme, asimilarea funcționează într-un singur sens și privește exclusiv stagiile de cotizare realizate anterior datei de 1 aprilie 2001 în care persoana asigurată și-a desfășurat activitatea în locuri de muncă încadrate în fosta grupă I de muncă.

Față de formularea expresă a textului, dublată de considerentele expuse anterior pe baza cărora se demonstrează necesitatea îndeplinirii cumulative a condițiilor privind nominalizarea activității/a locului de muncă în Anexa nr. 1 a Legii nr. 226/2006 și a angajatorului în Anexa nr. 2 a aceluiași act normativ, pe baza avizului primit în procedura prevăzută de Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003, interpretarea textului analizat nu poate opera în sensul propus în cea de-a doua orientare a jurisprudenței, întrucât după data de 1 aprilie 2001, chiar dacă angajații și-au desfășurat activitatea în aceleași locuri de muncă încadrate potrivit legislației anterioare în grupa I de muncă și chiar dacă aceste locuri de muncă/activități se regăsesc în Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003, respectiv în Anexa nr. 1 la Legea nr. 226/2006, o atare împrejurare nu echivalează *per se* cu recunoașterea încadrării locului de muncă în condiții speciale.

În final, se observă că soluția legislativă conținută de Legea nr. 226/2006 este preluată în principiu și în cuprinsul art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 care, printr-o formulare mult mai concisă, statuează într-o manieră lipsită de echivoc în sensul că cele două condiții – regăsirea activităților/locurilor de muncă în Anexa nr. 2 a legii și a angajatorului în Anexa nr. 3 – trebuie îndeplinite cumulativ pentru ca un loc de muncă să fie încadrat în condiții speciale.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

§ 4. Consider că prin interpretarea și aplicarea legii în orientarea majoritară de jurisprudență nu se aduce atingere principiului egalității în fața legii și dreptului de acces la justiție, consacrate de art. 16 și art. 21 din Constituție.

§ 4.1. Sub cel dintâi aspect, în jurisprudența Curții Constituționale s-a arătat că art. 16 alin. (1) din Constituție vizează egalitatea în drepturi între cetățeni în ceea ce privește recunoașterea în favoarea acestora a unor drepturi și libertăți fundamentale, nu identitatea de tratament juridic asupra aplicării unor măsuri, în considerarea unor situații speciale. În felul acesta se justifică nu numai aplicabilitatea unui regim juridic diferit față de anumite categorii de persoane, dar și necesitatea acestuia; de altfel, egalitatea nu înseamnă uniformitate, pentru anumite categorii sau grupuri de persoane putând fi instituite tratamente juridice distincte, dacă există o justificare obiectivă și rezonabilă²⁸.

Tot astfel, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că o deosebire de tratament juridic este discriminatorie atunci când nu este justificată în mod obiectiv și rezonabil, aceasta însemnând că nu urmărește un scop legitim sau nu păstrează un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele folosite și obiectivul avut în vedere²⁹.

Potrivit aceleiași jurisprudențe, statele părți beneficiază de o anumită marjă de apreciere în a decide dacă și în ce măsură diferențele dintre diverse

²⁸ Decizia nr. 213 din 4 mai 2004, publicată în Monitorul oficial, partea I, nr. 519 din 9 iunie 2004;

²⁹ *Rasmunssen c/a Danemarca*, 1984; *Gaygusuz c/a Austria*, 1996; *Larkos c/a Cipru*, 1999;



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

situații juridice similare justifică un tratament juridic diferit, iar scopul acestei marje variază în funcție de circumstanțe, de domeniu și de context³⁰.

Referitor la sistemele de asigurări sociale, Curtea a statuat că statele părți ale Convenției dispun de o marjă de apreciere destul de largă atunci când este vorba de reglementarea politicilor lor sociale și a arătat că, întrucât adoptarea legilor în vederea stabilirii echilibrului între cheltuielile și veniturile statului implică, de regulă, o examinare a aspectelor politice, economice și sociale, autoritățile naționale sunt, în principiu, cel mai bine plasate pentru a alege mijloacele cele mai potrivite pentru a atinge acest obiectiv. De aceea, Curtea a statuat că respectă alegerea statelor, cu excepția cazului în care aceasta se dovedește în mod evident, lipsită de un temei rezonabil³¹.

Aplicând aceste principii în problemele de drept analizate, se observă că opțiunea legiuitorului național după data de 1 aprilie 2001 a fost în sensul instituirii unei reglementări diferite față de cea precedentă în ceea ce privește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și speciale, reglementare caracterizată prin instituirea unor norme accesibile și previzibile asupra căilor de urmat în scopul realizării acestei încadrări, ceea ce se circumscrie marjei sale de apreciere.

Situațiile diferite în care, la un moment dat, s-ar putea afla anumite persoane asigurate prin comparație cu cele în privința cărora angajatorii și/sau reprezentanții angajaților constituiți sau nu în sindicate, în termenele prevăzute de Hotărârile de Guvern nr. 261/2001, nr. 246/2007 și nr. 1025/2003 au urmat procedurile pentru avizarea și, după caz, reînnoirea avizelor de încadrare a

³⁰ *Bocancea c/a Moldova*, 2004;

³¹ *Constantin Abăluță c/a România*, 2012; *Mihăieș și Senteș c/a România*, 2011;



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

locurilor lor de muncă în condiții deosebite ori avizarea acestora în condiții speciale nu au semnificația unui tratament juridic contrar art. 16 din Constituție și art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, de vreme ce acestea sunt consecințele unor situații obiectiv diferite și rezonabile, atât din perspectiva principiului *nemo censetur ignorare legem* și a necesității respectării principiului constituțional consfințit prin art.1 alin. (4) din Legea fundamentală.

§ 4.2. În privința garanțiilor prevăzute de art. 21 alin. (1) din Constituție și art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului privind accesul la justiție, consider că acest drept nu este încălcat în jurisprudența majoritară.

Astfel, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că art. 6 §1 din Convenție garantează fiecărei persoane dreptul ca o instanță să se pronunțe cu privire la drepturile și obligațiile sale cu caracter civil, dar acest drept nu este absolut și poate fi supus unor limitări admise implicit, deoarece acest drept presupune prin însăși natura sa o reglementare din partea statului care beneficiază de o marjă de apreciere în această privință³².

Curtea a impus acestor limitări și o exigență jurisprudențială, arătând că, pentru a fi conforme art. 6 §1 din Convenție, trebuie să urmărească un scop legitim și trebuie să existe un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit³³.

Or, astfel cum s-a arătat în precedent, după data de 1 aprilie 2001, încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și speciale și menținerea acestei încadrări s-a realizat în baza unor metodologii și criterii strict

³² Miu *c/a România*, Hotărâre din 6 noiembrie 2012, cererea nr. 7088/03, §24, publicată în Monitorul oficial, partea I, nr. 216 din 16 aprilie 2013;

³³ Miu, precit. și jurisprudența loc. cit;



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

reglementate la nivel infra-legislativ prin hotărâri adoptate de guvern în aplicarea dispozițiilor legale.

În cadrul acestor metodologii, salariații – individual sau prin reprezentanții lor – aveau posibilitatea să recurgă la căile administrative pentru a obține verificarea locurilor lor de muncă de către autoritățile publice abilitate ori, după caz, la căile judiciare.

Aceste din urmă demersuri puteau avea ca obiect și scop obligarea angajatorului și a sindicatelor reprezentative sau, după caz, a reprezentanților salariaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă ori a responsabilului pentru protecția muncii ca, în cadrul termenelor limită instituite prin reglementările aplicabile, să inițieze procedurile pentru încadrarea/prelungirea încadrării locurilor de muncă în condiții deosebite sau încadrarea în condiții speciale, deci la îndeplinirea unei obligații de diligență ce se circumscrie îndatoririlor legale ale partenerilor sociali, obligații corelative dreptului angajaților la securitate și sănătate în muncă cu multiplele sale aspecte³⁴.

³⁴ Astfel, obligațiile angajatorului se circumscriu art. 40 alin. (2) lit. b) și c), art. 175 alin. (1) și art. 177 din Codul muncii, respectiv art. 7 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.

Răspunderile în domeniul securității și sănătății lucrătorilor se circumscriu art. 18 din Legea nr. 319/2006, în virtutea alin. (7) al acestui articol lucrătorul având dreptul să apeleze la autoritățile competente în cazul în care consideră că măsurile adoptate și mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea sănătății și securității în muncă.

În mod corespunzător, în privința sindicatelor reprezentative și a reprezentanților salariaților, competențele concrete ce reveneau acestora se circumscriau dreptului, dar și obligațiilor pe care le aveau sub imperiul reglementărilor succesive ce s-au suprapus în perioadele de aplicare a hotărârilor de guvern nr. 261/2001, nr. 246/2007 și nr. 1025/2003, de apărare și promovare în mod independent față de autoritățile publice, partidele politice și față de patronate, a intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor și a drepturilor acestora prevăzute în legislația muncii și în contractele colective de muncă [art. 1 din Legea sindicatelor nr. 54/1991, art. 1 din Legea sindicatelor nr. 54/2003 și, corespunzător art. 214 alin. (1), art. 223 din Codul muncii, republicat – art. 217, art. 226 din Codul muncii anterior republicării].

În mod similar, în privința reprezentanților salariaților din cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă în ceea ce privește formularea propunerilor privind politicile de sănătate și sănătate în muncă, respectiv: urmărirea modului în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă, atribuirea



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

În mod corespunzător, atunci când încadrarea locurilor de muncă ale reclamantilor în condiții deosebite sau speciale a fost determinată de împrejurarea că pentru aceste locuri de muncă autoritățile publice abilitate au refuzat acordarea avizului, exista posibilitatea contestării acestui refuz în fața instanțelor de contencios administrativ nu doar de către angajatori, în temenele și condițiile prevăzute de art. 18 din Hotărârea Guvernului nr. 261/2001, art. 4 din Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 și, respectiv art. 13 din Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003, ci și de către salariați sau, după caz, de reprezentanții acestora în condițiile Legii nr. 29/1990 modificată și completată ori ale Legii nr. 554/2004, modificată și completată, după caz³⁵.

Aplicarea principiului *nemo auditur propriam turpitudinem allegans* se conjugă cu principiul *nemo censetur ignorare legem*, de vreme ce, la nivelul metodologiilor analizate, precum, și în dreptul comun existau căi de atac accesibile și previzibile³⁶ pentru realizarea, în cadrul acestor metodologii, și în

prevăzută de art. 67 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 aprobate prin Hotărârea de Guvern nr. 1425/2006.

³⁵ În perioadele de timp în care aceste acte normative au fost incidente, legitimarea procesuală activă a reclamantilor putea fi recunoscută pe temeiul dreptului comun în materia contenciosului administrativ, potrivit căruia orice persoană fizică sau juridică dacă se consideră vătămată în drepturile sale recunoscute de lege printr-un act administrativ sau prin refuzul nejustificat al unei autorități administrative de a-i rezolva cererea referitoare la un drept recunoscut de lege se poate adresa instanței judecătorești competente, pentru anularea actului, recunoașterea dreptului pretins și repararea pagubei ce i-a fost cauzată [art. 1 alin. (1) din Legea nr. 29/19690, modificată și completată] și, în mod corespunzător, art. 1 alin (1) și (2) din Legea nr. 554/2004, modificată și completată, potrivit căruia, orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de către autoritatea publică printr-un act administrativ (...) se poate adresa instanței de contencios administrativ competente pentru anularea actului, recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim și repararea pagubei; se poate adresa instanței de contencios administrativ și persoana vătămată într-un drept al său sau într-un interes legitim printr-un act administrativ cu caracter individual adresat altui subiect de drept.

³⁶ Bunăoară, în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului s-a arătat că semnificația noțiunii de previzibilitate depinde într-o mare măsură de conținutul textului despre care este vorba, de domeniul pe care îl acoperă, precum și de numărul și calitatea destinatarilor săi (*Groppera Radio AG ș.a. c/a Elveția*, 1990, §68).

Previzibilitatea legii nu se opune ideii ca persoana în cauză să fie determinată să recurgă la îndrumări clare pentru a putea evalua într-o măsură rezonabilă în circumstanțele în cauză consecințele ce ar putea rezulta dintr-o anumită conduită (*Tolstoy Miloslavsky c/a Regatul Unit.*, 1995, §37).

Or, textele care normează metodologiile analizate în precedent ofereau mijloacele de acțiune; căile de atac la îndemâna titularilor intereselor în litigiu puteau fi identificate prin aplicarea priorității a reglementărilor de



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

interiorul termenelor prevăzute de acestea pentru realizarea drepturilor reclamanților la recunoașterea caracterului locurilor lor de muncă într-o modalitate conformă principiului separației puterilor în stat și principiului legalității.

*

În concluzie, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor legale care formează obiect al prezentului recurs în interesul legii, apreciez că nu este posibilă constatarea pe cale judiciară a condițiilor deosebite de muncă în care angajații și-au desfășurat activitatea după data de 1 aprilie 2001, respectiv oligarea angajatorilor la încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții, atunci când nu s-au obținut avizele obligatorii pentru încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții.

De asemenea, nu este posibilă obligarea angajatorului la recunoașterea ori constatarea pe cale judiciară a încadrării locurilor de muncă ale reclamanților în condiții speciale, atunci când nu sunt întrunite condițiile cumulative privind înscrierea activității și a unității angajatoare în Anexele nr. 1 și 2 la Legea nr. 226/2006 și, respectiv, în Anexele nr. 2 și 3 la Legea nr. 263/2010, modificată și completată.

* *

*

ordin superior cuprinse în legile privind contenciosul administrativ, drept comun în ceea ce privește contestarea în justiție a refuzului autorităților publice competente de a emite avizele pentru încadrarea unor locuri de muncă în condiții deosebite/speciale, după caz.



MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL DE PE LÂNGĂ ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
CABINET PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL

Pentru aceste motive, în temeiul dispozițiilor art. 517 din Codul de procedură civilă, solicit admiterea prezentului recurs în interesul legii și pronunțarea unei decizii pentru interpretarea și aplicarea unitară a legii.

PRIM-ADJUNCT AL PROCURORULUI GENERAL*

Dimitrie Bogdan LICU

* În condițiile vacanței funcției de Procuror General, potrivit dispozițiilor art. 15 alin. (4) din Regulamentul de ordine interioară al parchetelor, aprobat prin Ordinul nr. 2632/C/2014 din 30 iulie 2014 al Ministrului Justiției, modificat prin Ordinul nr. 1650/C/2015 din 18 mai 2015 al Ministrului Justiției, publicat în Monitorul Oficial, partea I, nr. 367 din 27 mai 2015