

ROMÂNIA  
CURTEA DE APEL CLUJ  
SECȚIA I CIVILĂ

Dosar nr. (...)

**ÎNCHEIERE**

Ședința publică din data de 16 ianuarie 2017

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE: (...)

JUDECĂTOR: (...)

GREFIER: (...)

S-a luat în examinare, în vederea pronunțării, apelul declarat de reclamantii (...) și alții împotriva sentinței civile nr. 526/LM din 6 octombrie 2015 pronunțată de Tribunalul Bihor în dosarul nr. (...), privind și pe intimata SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FEROVIAI DE CĂLĂTORI CFR CĂLĂTORI SA BUCUREȘTI, având ca obiect acțiune în constatare.

La apelul nominal făcut în ședință publică se prezintă reprezentanta intimătei – consilier juridic (...), lipsă fiind restul părților.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei, după care Curtea constată că au fost depuse la dosar puncte de vedere privind oportunitatea sesizării Curții Constituționale a României și a Curții de Justiție a Uniunii Europene, reclamantii formulând și o cerere de înaintare a întrebărilor preliminare.

Reprezentanta intimătei arată că în aprecierea sa nu se impune sesizarea nici a Curții Constituționale a României și nici a Curții de Justiție a Uniunii Europene, deciziile Înaltei Curți de Casație și Justiție stabilind că în situația în care angajatorul nu a urmat procedura de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale reclamantii aveau posibilitatea să se adreseze instanței de judecată.

În urma deliberării, Curtea apreciază că sunt întrunite condițiile pentru sesizarea Curții Constituționale a României cu excepțiile de neconstituționalitate ale art. 20 alin.(2) și (3) din Legea nr. 19/2000 cu modificările și completările ulterioare, art. 1 alin. (1) și (2), art.2 alin.2 din Legea 19/2000, cu modificările și completările ulterioare, a dispozițiilor art. 1 alin. (1) și (2) și art. 2 alin. (2) din Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, raportate la prevederile art. 2-6, art. 9, 13 și 16 din Hotărârea Guvernului nr. 1.025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare, precum și a prevederilor art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, raportat la art. 16, 21 și 41 alin. 2 din Constituția României privind egalitatea în fața legii, accesul liber la o instanță de judecată și dreptul la măsuri de protecție socială, ce privesc securitatea și sănătatea salariaților, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale,

De asemenea, având în vedere și cererea formulată de reclamant, Curtea de Apel, în calitate de instanță de ultim grad de jurisdicție, constată că sunt îndeplinite condițiile art. 267 alin. 3 din TFUE și în consecință urmează să dispună sesizarea CJUE cu întrebările preliminare din cuprinsul prezentei încheieri și să constate suspendarea cauzei de față până la soluționarea sesizării de către CJUE.

Reprezentanta intimătei lasă la aprecierea instanței.

## CURTEA,

### I. Întrebările adresate Curții de Justiție a Uniunii Europene:

Curtea de Apel dispune, în temeiul prevederilor art. 267 din T.F.U.E, sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene cu următoarele întrebări preliminare:

**1. Dacă articolele 114 alin. 3, 151 și 153 din TFUE, precum și prevederile Directivei-cadru 89/391/CEE și ale directivelor individuale subsecvente trebuie interpretate ca opunându-se instituirii de către un stat membru UE a unor termene și proceduri ce limitează accesul la justiție pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite sau speciale, cu consecința împiedicării lucrătorilor de a le fi recunoscute drepturile la securitate și sănătate în muncă ce derivă din stabilirea acestor condiții, conform reglementarilor interne enumerate în cuprinsul sesizării.**

**2. Dacă art. 9 pct. a din Directiva nr. 89/391/CEE se opune unei legislații interne care nu sancționează pasivitatea angajatorului în obținerea unei evaluări a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă.**

### II. Expunerea obiectului litigiului:

Reclamanții (...) și alții, în contradictoriu cu pârâta SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FERROVIAR DE CĂLĂTORI CFR CĂLĂTORI SA BUCUREȘTI, au solicitat obligarea pârâtei să recunoască activitatea desfășurată în perioada 2001 –2014 ca fiind desfășurată în condiții speciale de muncă și să plătească statului român contribuțiile datorate pentru condiții speciale de muncă aferente acestei perioade.

### III. Motivarea acțiunii:

Reclamanții au arătat, în motivare, că până la 01.04.2001 au fost încadrați în grupa I de muncă, iar ulterior au fost încadrați în condiții normale, deși condițiile de muncă nu s-au îmbunătățit după această dată, activitatea fiind desfășurată în condiții grele, periculoase, specifice condițiilor speciale.

### IV. Apărările formulate de pârâtă:

Pârâta a arătat că începând cu data de 01.04.2001, locurile de muncă încadrate în condiții speciale au fost prevăzute în anexa 1 a Legii nr. 226/2006, art. 1 alin. 2 din acest act normativ stabilind în mod expres și limitativ care sunt unitățile care au obținut avizul pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale, în conformitate cu H.G. nr. 1025/2003.

Pentru locurile de muncă și funcțiile reclamanților, respectiv lăcătuș montator, revizor tehnic vagoane, șef tură vagoane, tâmplar carosier, nu au fost întrunite cumulativ toate criteriile prevăzute de art. 2 din H.G. nr. 1025/2003, astfel încât societatea nu a mai parcurs metodologia de încadrare în condiții speciale de muncă.

### V. Asupra situației de fapt, instanța reține:

Reclamanții au fost angajații societății pârâte fiind încadrați în grupa I de muncă începând până la data de 01.04.2001, ocupând funcțiile de lăcătuș montator, revizor tehnic vagoane, șef tură vagoane, tâmplar carosier. În perioada ulterioară, nu au mai beneficiat de încadrare în condiții de muncă.

Prin sentința civilă nr. 526 din 06.10.2015, Tribunalul Bihor a respins acțiunea astfel formulată, reținând în esență că apariția H.G. nr. 1025/2003 și a Legii nr. 226/2006 nu obliga societatea pârâtă să încadreze automat locurile de muncă încadrate potrivit legislației anterioare în grupe de muncă în locuri de muncă în condiții speciale.

Instanța a reținut că a fost reglementată o metodologie specială de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale, care includea mai multe etape, ce trebuia să fie parcurse în ordine cronologică.

Instanța a mai reținut că demararea procedurii și cu privire la alte funcții, precum cele ocupate de reclamanți, nu reprezenta un atribut exclusiv al angajatorului, câtă vreme participanți la procedură erau și reprezentanți ai angajaților, în cadrul comitetului de sănătate și securitate în muncă, sau sindicatele.

Deși la nivelul unității pârâte exista sindicate, acestea nu au sesizat la vremea respectivă inspectoratele teritoriale de muncă, în cadrul procedurii, pentru a dispune verificarea locurilor de muncă.

Tribunalul a mai reținut că ceea ce urmăresc reclamanții este stabilirea pe cale judecătorească a încadrării activității desfășurate în condiții speciale de muncă, fără respectarea procedurii legale expres reglementate de H.G. nr. 1025/2003, constatând în consecință inadmisibilitatea acțiunii.

#### VI. Apelul declarat împotriva sentinței civile nr. 526 din 06.10.2015 a Tribunalului Bihor și apărările formulate

Împotriva acestei sentințe a formulat apel, în termenul legal, reclamanții, solicitând schimbarea sentinței în sensul admiterii acțiunii formulate, cu motivarea că instanța de fond trebuia să facă o verificare efectivă a situației de fapt, și anume, dacă condițiile în care și-a desfășurat în mod efectiv munca au fost similare cu cele în care și-au desfășurat activitatea categoriile profesionale a căror încadrare în condiții speciale de muncă a fost realizată.

Astfel, aceștia au arătat că instanța le-a respins cererile în probațiune, fără a verifica dacă pârâtele la care au fost sau sunt angajați le-au protejat drepturile lor ca salariați.

Aceștia au subliniat că nu puteau face în nume propriu aceste demersuri, deoarece actele normative indicau clar pe cei ce aveau calitatea să o facă, însă aceasta nu înseamnă că, dacă demersurile nu au fost efectuate, nu există nici un fel de responsabilitate.

În final aceștia au mai arătat că au lucrat efectiv la siguranța circulației, iar până în 2001 au fost încadrați în grupa I de muncă. deși ulterior acestei date nu s-au îmbunătățit cu nimic condițiile de muncă, au fost încadrați în condiții normale de muncă, situație de neînțeles.

Prin întâmpinarea depusă în apel, s-au reluat apărările din fața primei instanțe referitoare la posibilitatea sindicatelor de a se implica în procedura de încadrare, atunci când angajatorii rămâneau în pasivitate.

#### VII. Scurt istoric al reglementărilor interne sub aspectul condițiilor de muncă:

Legislația națională în domeniul pensiilor în vigoare până la data de 01.04.2001 (Legea nr. 3/1977) a reglementat trei feluri de locuri de muncă, cele încadrate în condiții normale, cele încadrate în grupa a II-a de muncă și cele încadrate în grupa I de muncă.

La data de 01.04.2001 a intrat în vigoare noua lege a pensiilor, nr. 19/2001, prin care s-a modificat esențial sistemul de asigurări sociale de stat. Această lege nu mai cuprinde categoriile de locuri de muncă din vechea legislație, ci unele noi, anume, locuri de muncă încadrate în condiții normale, altele în condiții deosebite și altele în condiții speciale.

Caracteristic este faptul că Legea nr. 19/2000 nu enumeră ea însăși care sunt locurile de muncă încadrate în aceste noi categorii (cu excepția locurilor de muncă din unitățile miniere, a activităților de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare, a aviației civile și a activității artistice desfășurate în anumite profesii, încadrate prin lege în condiții speciale, în anumite circumstanțe), ci transferă guvernului sarcina de a stabili criteriile și metodologia pentru realizarea acestei încadrări.

Guvernul a emis două acte normative, Hotărârea de Guvern nr. 261/2001 și Hotărârea de Guvern nr. 1025/2003, prin care a stabilit criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, respectiv speciale, stabilind termene relativ scurte pentru derularea procedurilor, implicând autorități ale statului, alături de angajatori și de sindicate, în acest proces.

Termenul pentru derularea acestor proceduri a fost stabilite, în ce privește încadrarea în condiții deosebite, pentru o durată de 90 de zile de la data intrării în vigoare a Hotărârii de Guvern nr. 261/2001, fiind apoi prelungit succesiv până la data de 31.12.2002. Ulterior, nu a mai existat un cadru legal pentru încadrarea altor locuri de muncă în condiții deosebite, fiind reglementată doar posibilitatea reînnoirii avizelor de încadrare în condiții deosebite deja emise.

În ce privește condițiile speciale de muncă, prin Hotărârea de Guvern nr. 1025 din 28 august 2003 a fost stabilit inițial un termen pentru derularea procedurii de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale de până la data de 31 decembrie 2004, prelungit ulterior până la data de 30 iunie 2005. Ulterior, nu a mai existat un cadru legal pentru încadrarea altor locuri de muncă în condiții speciale.

Aceste locuri de muncă, încadrate în condiții speciale prin urmarea procedurii reglementate de Hotărârea de Guvern nr. 1025 din 28 august 2003, au fost ulterior preluate în cuprinsul Legii nr. 226 din 16 iunie 2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale.

Abia ulterior, și anume prin mai multe acte normative din anul 2008, dintre care primul a fost Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 100 din 27 august 2008, au fost reglementate beneficii financiare la pensie, aferente condițiilor deosebite sau speciale de muncă, prin acordarea unui punctaj de pensie mărit cu 25%, respectiv cu 50%, pentru perioadele lucrate în astfel de condiții.

#### VIII. Dispozițiile naționale aplicabile în speță:

#### **Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale**

ART. 19 alin. 2 și 4 „(2) Criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de munca în condiții deosebite se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pe baza propunerii comune a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și a Ministerului Sănătății.

(4) Locurile de munca 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 la alin. (2)”.

ART. 20 alin. 3:

„(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, Familiei și Protecției Sociale și a Ministerului Sănătății, în urma consultării CNPAS”.

ART. 165<sup>1</sup>. „(1) Pensionarii sistemului public ale căror drepturi de pensie au fost stabilite potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, care au desfășurat activități în locuri încadrate în grupe superioare de muncă, precum și cei care au desfășurat activități în locuri de muncă încadrate în condiții speciale sau deosebite și ale căror drepturi de pensie au fost stabilite potrivit legislației în vigoare după această dată beneficiază de o creștere a punctajelor realizate în aceste perioade, după cum urmează:

a) cu 50% pentru perioadele în care au desfășurat activități în locuri încadrate în grupa I de muncă, potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, sau în locuri încadrate în condiții speciale, potrivit legislației în vigoare după această dată;

b) cu 25% pentru perioadele în care au desfășurat activități în locuri încadrate în grupa a II-a de muncă, potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, sau în locuri încadrate în condiții deosebite, potrivit legislației în vigoare după această dată”.

### **Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice**

ART. 29 alin. 1 și 1<sup>1</sup>: „(1) Sunt încadrate în condiții deosebite locurile de muncă stabilite în baza criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare la data încadrării acestora.

(1<sup>1</sup>) 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 până la care angajatorii au obligația de a normaliza condițiile de muncă”.

ART. 30 alin. 2 și 3:

„(2) Periodic, din 5 în 5 ani, locurile de muncă în condiții speciale de muncă prevăzute la alin. (1) lit. e) sunt supuse procedurii de reevaluare a încadrării în condiții speciale, stabilită prin hotărâre a Guvernului.

(3) Procedura de reevaluare prevăzută la alin. (2) se stabilește prin hotărâre a Guvernului, elaborată în termen de 9 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi”.

ART. 169 „(1) Pensionarii sistemului public de pensii ale căror drepturi de pensie au fost stabilite potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, care au desfășurat activități în locuri încadrate în grupa I și/sau grupa a II-a de muncă, beneficiază de o creștere a punctajelor anuale realizate în aceste perioade, după cum urmează:

a) cu 50% pentru perioadele în care au desfășurat activități în locuri încadrate în grupa I de muncă;

b) cu 25% pentru perioadele în care au desfășurat activități în locuri încadrate în grupa a II-a de muncă”.

ART. 196 lit. a)

„La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă: a) Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 140 din 1 aprilie 2000, cu modificările și completările ulterioare”.

### **H.G. nr. 261 din 22 februarie 2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de munca în condiții deosebite**

#### **ART. 1**

(1) În sensul prezentei hotărâri, termenii următori sunt definiți astfel:

a) loc de munca: zona, spațiu strict delimitat, înzestrată cu mijloace de munca, utilaje, unelte, mijloace de transport, mobilier, și obiecte ale muncii, materii prime, materiale, semifabricate, organizată în vederea realizării unei operațiuni, lucrări sau pentru îndeplinirea unei funcții de către un executant individual sau colectiv cu pregătirea și îndemânarea necesare, în condiții tehnice, organizatorice și de protecție a muncii precizate;

b) factor de risc de îmbolnăvire profesională: însușire, stare, proces, fenomen, comportament, proprii elementelor implicate în procesul muncii, care pot provoca îmbolnăviri profesionale.

(2) Factorii de risc de îmbolnăvire profesională cuprind factorii proprii mediului de munca: factorii fizici, chimici, biologici, denumiți în continuare noxe profesionale.

#### **ART. 2**

(1) Criteriile pentru încadrarea locurilor de munca în condiții deosebite sunt următoarele:

a) prezența în mediul de munca a noxelor profesionale fizice 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 respecta 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 munca în ultimii 15 ani.

(2) Încadrarea locurilor de munca în condiții deosebite se face 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).

(3) Pentru locurile de munca în care sunt prezente substanțe foarte periculoase notate cu Fp în anexele nr. 17 și 18 la Normele generale de protecție a muncii sau noxe profesionale biologice, care nu au prevăzută limita admisibilă, simpla prezență reprezintă noxa profesională.

#### **ART. 3**

(1) Încadrarea locurilor de munca în condiții deosebite se face în cadrul următoarei metodologii, alcătuită dintr-o succesiune recomandată de operațiuni specifice și care constau în:

a) nominalizarea în vederea încadrării locurilor de munca în condiții deosebite și stabilirea criteriilor aplicabile pentru această încadrare, care se face 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 este înființat;

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

c) efectuarea determinărilor de noxe profesionale, în conformitate cu prevederile art. 4 alin. (1); buletinele de determinări trebuie să cuprindă cel puțin următoarele date: unitatea, secția, atelierul, locul de munca, 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 înregistrate sau a listei cuprinzând efectuarea controlului medical pentru personalul care lucrează în locuri de munca în condiții deosebite, pentru determinarea răspunsului specific al organismului;

e) efectuarea evaluării locurilor de munca nominalizate la lit. a), care se face 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 este înființat, conform anexei nr. 2 sau 3;

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

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

i) stabilirea locurilor de munca 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.

(2) Pentru încadrarea locurilor de munca în condiții deosebite este 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 munca.

(3) Instituțiile abilitate de Ministerul Sănătății și Familiei, prevăzute în anexa nr. 1, au obligația să transmită lista cuprinzând bolile profesionale înregistrate în ultimii 15 ani, în termen de 15 zile de la data solicitării, care trebuie să cuprindă cel puțin următoarele date: perioada de înregistrare, locul de munca, denumirea îmbolnăvirii, factorul nociv responsabil.

(4) Instituțiile abilitate de Ministerul Sănătății și Familiei, care au efectuat controlul medical, au obligația să transmită sinteza analizelor medicale în termen de 15 zile de la finalizarea controlului medical, care trebuie să cuprindă cel puțin următoarele date: locul de munca, numărul de persoane investigate, indicatorul biologic alterat, factorul nociv responsabil.

(5) Determinările de noxe profesionale și expertiza tehnică din punct de vedere al protecției muncii vor fi efectuate în prezența reprezentanților sindicatului sau, după caz, ai salariaților.

#### ART. 16

Angajatorii care au locuri de munca, activități și categorii profesionale încadrate în grupa I și a II-a de muncă vor face reevaluarea acestora, în vederea încadrării locurilor de munca în condiții deosebite, respectând dispozițiile prezentei hotărâri, până la data de 30 iunie 2002.

### **H.G. nr. 1.025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de munca în condiții speciale**

#### ART. 1

În sensul prezentei hotărâri, termenii și expresiile de mai jos se definesc după cum urmează:

a) locuri de munca în condiții speciale reprezintă acele locuri de munca unde există factori de risc profesional, care, prin natura sarcinii de munca și a condițiilor de realizare a acesteia, conduc în timp la reducerea prematură a capacității de munca, îmbolnăviri

profesionale și la comportamente riscante în activitate cu urmări grave asupra securității și sănătății angajaților și/sau a altor persoane;

b) persoanele încadrate în locuri de munca în condiții speciale sunt angajații care își desfășoară activitatea pe parcursul programului normal de lucru din luna respectiva numai în locurile de munca definite la lit. a);

c) expertiza tehnica a locurilor de munca în vederea încadrării acestora în condiții speciale reprezintă identificarea factorilor de risc existenți la locul de munca, care nu pot fi înlăturați;

d) expertiza medicală în vederea încadrării locurilor de munca în condiții speciale reprezintă procesul de evaluare, în baza datelor medicale, a efectelor riscurilor care nu pot fi înlăturate, asupra capacității de munca și stării de sănătate a angajaților.

## ART. 2

(1) Criteriile pentru încadrarea persoanelor în locurile de munca în condiții speciale sunt următoarele:

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

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

c) existenta la locurile de munca în condiții speciale a unor factori de risc care nu pot fi înlăturați, în condițiile în care s-au luat măsurile tehnice și organizatorice pentru eliminarea sau diminuarea acestora, în conformitate cu legislația de protecție a muncii în vigoare;

d) efecte asupra persoanelor din punct de vedere al securității și sănătății în munca, datorate în exclusivitate unor cauze profesionale și înregistrate pe perioada ultimilor 15 ani;

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

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

## ART. 3

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

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

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

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



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

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

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

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

#### ART. 12

Angajatorii care au locuri de munca încadrate în condiții speciale sunt obligați să efectueze, pe propria cheltuială, controlul medical periodic, în conformitate cu reglementările Ministerului Sănătății, pentru toți angajații care își desfășoară activitatea în aceste condiții.

#### ART. 15

Toate costurile aferente procesului de încadrare a locurilor de munca în condiții speciale reprezintă obligația angajatorului și vor fi suportate de către acesta.

#### ART. 16

Angajatorii împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în munca ori cu responsabilul cu protecția muncii pot solicita reevaluarea locurilor de munca până la data de 31 decembrie 2004.

### **LEGE nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale**

#### ART. 1

(1) 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.

(2) 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. 1.025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare.

(3) 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, locurile de muncă în care până la data la care au intervenit aceste modificări s-au desfășurat activitățile prevăzute în anexa nr. 1 rămân în

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

(4) Controlul privind menținerea, conform avizului, a locurilor de muncă la noua societate se efectuează de către Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă.

(5) Pentru perioada cuprinsă între 1 aprilie 2001 și data intrării în vigoare a prezentei legi nu se datorează diferența dintre cota de contribuție de asigurări sociale datorată de angajator pentru condiții speciale de muncă și cea declarată de către acesta.

#### ART. 2

(1) 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 sunt stagii de cotizare în condiții speciale.

(2) Sunt asimilate stagiului de cotizare în condiții speciale perioadele de timp anterioare intrării în vigoare a Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, 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 prezentei legi, sunt încadrate în condiții speciale.

#### ART. 3

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

(2) Stagiul de cotizare prevăzut la alin. (1) se poate constitui și din însumarea stagiilor de cotizare realizate conform prevederilor prezentei legi cu cele realizate potrivit art. 20 alin.

(1) din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

#### IX. Jurisprudența națională relevantă:

Prin decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 12 din 23 mai 2016, dată în soluționarea unui recurs în interesul legii și obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 517 alin. 4 din Noul Cod de Procedură Civilă, s-a stabilit că „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 19 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, art. 29 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, raportate la art. 2 alin. (2), art. 3, 4, 11, 12, 15, 16 și 18 din Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, respectiv art. 1-4, art. 7-9, art. 13 alin. (4) și art. 13<sup>1</sup> din Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, **nu este deschisă calea unei acțiuni în constatare de drept comun a condițiilor deosebite de muncă în care angajații și-au desfășurat activitatea după data de 1 aprilie 2001 și nici a acțiunii în obligare a angajatorilor la încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții, atunci când aceștia din urmă nu au obținut sau, după caz, nu au reînnoit avizele pentru încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții.**

II. În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 20 alin. (2) și (3) din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare, a dispozițiilor art. 1 alin. (1) și (2) și art. 2

alin. (2) din Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, raportate la prevederile art. 2-6, art. 9, 13 și 16 din Hotărârea Guvernului nr. 1.025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare, precum și a prevederilor art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, **în ceea ce privește condițiile speciale, acest tip de acțiuni nu sunt deschise, 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, cu modificările și completările ulterioare.**

#### X. Dispoziții ale dreptului Uniunii Europene aplicabile/relevante în cauză:

**Art. 114 alin. 3 din TFUE**, conform căruia „în formularea propunerilor prevăzute la alineatul (1) în domeniul sănătății, securității, protecției mediului și protecției consumatorilor, Comisia pornește de la premisa asigurării unui nivel ridicat de protecție ridicat, ținând seama în special de orice evoluție nouă, întemeiată pe fapte științifice. În cadrul atribuțiilor ce le revin, Parlamentul European și Consiliul depun eforturi, de asemenea, pentru realizarea acestui obiectiv.

**Articolul 151 din TFUE**, conform căruia „Uniunea și statele membre, conștiente de drepturile sociale fundamentale precum cele enunțate în Carta socială europeană semnată la Torino la 18 octombrie 1961 și în Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor adoptată în 1989, au ca obiective promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres, o protecție socială adecvată, dialogul social, dezvoltarea resurselor umane care să permită un nivel ridicat și durabil al ocupării forței de muncă și combaterea excluziunii.

În acest scop, Uniunea și statele membre pun în aplicare măsuri care țin seama de diversitatea practicilor naționale, în special în domeniul relațiilor convenționale, precum și de necesitatea de a menține competitivitatea economiei Uniunii.

Acestea apreciază că o asemenea de evoluție va rezulta atât din funcționarea pieței interne, care va favoriza armonizarea sistemelor sociale, cât și din procedurile prevăzute de tratate și din apropierea actelor cu putere de lege și a actelor administrative”.

**Articolul 153 din TFUE**, conform căruia, „(1) În vederea realizării obiectivelor menționate la articolul 151, Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în domeniile următoare:

(a) îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor;

(b) condițiile de muncă; (...)

(e) informarea și consultarea lucrătorilor;

(f) reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv administrarea comună, sub rezerva alineatului (5); (...)

(k) modernizarea sistemelor de protecție socială, fără a aduce atingere literei (c).

**DIRECTIVA CONSILIULUI 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă**, inclusiv normele din preambulul acesteia, și în special cele ce succed:

„întrucât art. 118a din Tratat prevede obligativitatea Consiliului de a adopta, prin intermediul directivelor, cerințe minime pentru a încuraja îmbunătățirea condițiilor de lucru, în vederea *garantării unei mai bune protecții a sănătății și securității lucrătorilor*;

întrucât este cunoscut că lucrătorii, *pe toată durata vieții lor active profesional*, pot fi expuși efectelor factorilor de mediu periculoși existenți la locul de muncă;

întrucât *statele membre au responsabilitatea* de a încuraja îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor care se află pe teritoriul lor; întrucât luarea de măsuri privind protecția sănătății și siguranței lucrătorilor la locul de muncă contribuie, în anumite cazuri, la menținerea sănătății și, eventual, a securității persoanelor cu care locuiesc;

întrucât sistemele legislative ale statelor membre reglementând securitatea și sănătatea la locul de muncă diferă și trebuie îmbunătățite; întrucât prevederile naționale în acest domeniu, care adesea includ specificații tehnice și/sau standarde voluntare, *pot conduce la apariția de nivele diferite de protecție a securității și sănătății și permit apariția concurenței, în detrimentul securității și sănătății*; întrucât numărul accidentelor la locul de muncă sau al bolilor profesionale este încă mare;

întrucât măsurile de prevenire trebuie introduse sau îmbunătățite fără întârziere pentru *a menține securitatea și sănătatea lucrătorilor* și pentru a se asigura un grad mai ridicat de protecție;

întrucât, pentru a se asigura un mai mare grad de protecție, *lucrătorii și/sau reprezentanții lor trebuie informați cu privire la riscurile privind securitatea și sănătatea și la măsurile necesare pentru reducerea sau eliminarea acestor riscuri*; întrucât ei trebuie să contribuie la luarea măsurilor de protecție necesare, prin intermediul unei participări echilibrate în conformitate cu legislația și practica națională;

întrucât, *informarea, dialogul și participarea* echilibrată în domeniul securității și sănătății la locul de muncă trebuie dezvoltate între angajatori și lucrători și/sau reprezentanții lor, cu ajutorul *instrumentelor și procedurilor potrivite*, în conformitate cu legislația și/sau practica națională;

întrucât îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă este un obiectiv care *nu trebuie subordonat unor considerații pur economice*;

întrucât angajatorii sunt obligați *să se informeze continuu asupra ultimelor cuceriri tehnologice și științifice* privind proiectarea locului de muncă, ținând cont de pericolele inerente din întreprinderile lor, și să-i informeze în consecință pe reprezentanții lucrătorilor care își exercită drepturile de participare, în conformitate cu prezenta directivă, pentru a putea asigura un nivel mai bun de protecție a securității și sănătății lucrătorilor;

#### XI. Motivele ce au determinat instanța să formuleze cererea de hotărâre preliminară:

Curtea a fost sesizată cu soluționarea unui apel formulat împotriva unei hotărâri prin care s-a respins cererea de obligare a părții să recunoască activitatea reclamantilor ca fiind desfășurată în condiții speciale de muncă.

Ca urmare a deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție dată în recurs în interesul legii nr. 12/2016, instanțele de judecată resping ca inadmisibile toate acțiunile având acest obiect,

întrucât excede competențelor instanței să verifice dacă în fapt, condițiile de muncă în care își desfășoară activitatea lucrătorii sunt sau nu condiții speciale sau deosebite de muncă, cu toate consecințele ce decurg din aceasta, din punct de vedere al protejării sănătății și securității în muncă a lucrătorilor.

Analizând susținerile părților, Curtea, ca instanță de ultim grad, a constatat necesitatea sesizării CJUE, în temeiul 267 din TFUE, în ce privește interpretarea 153 din TFUE, precum și a prevederilor Directivei-cadru 89/391/CEE și ale directivelor individuale subsecvente, pentru a decide în ce măsură acestea se opun unei reglementări precum cele din legea internă, amintite în cuprinsul sesizării.

Astfel, Curtea reține că nu există o jurisprudență consolidată a CJUE în privința obligațiilor ce derivă din Tratat în sarcina statelor naționale, care să stabilească în concret care sunt limitele în care acestea pot stabili proceduri ce au ca efect direct imposibilitatea protejării lucrătorilor prin prisma încadrării locurilor de muncă ale acestora în condiții de muncă speciale sau deosebite, după expirarea termenelor limită stabilite de Guvern în acest sens.

## XII. Opinia instanței naționale:

Curtea de Apel Cluj consideră că interpretarea art. 114 alin. 3, 151 și 153 din TFUE, precum și a prevederilor Directivei-cadru 89/391/CEE și ale directivelor individuale subsecvente, se opun unor reglementări precum cele din legea internă, amintite în cuprinsul sesizării, care exclud orice control jurisdicțional asupra corectitudinii situației neîncadrării unui loc de muncă în condiții speciale sau deosebite, ulterior expirării termenelor pentru derularea procedurilor interne administrative reglementate în acest scop.

Reglementarea națională astfel cum aceasta a fost interpretată în mod obligatoriu pentru instanțe de către Înalta Curte de Casație și Justiție interzice instanțelor naționale să verifice în concret dacă condițiile de muncă în care un lucrător își desfășoară activitatea prezintă un grad ridicat de risc, care ar justifica o protecție sporită a acestuia prin includerea locului de muncă în condiții speciale sau deosebite.

Regulile naționale au impus urmărirea unei proceduri administrative stricte pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale sau deosebite ce trebuia finalizată într-un termen determinat.

Doar societățile care au avut încadrate locuri de muncă în baza acestei proceduri au avut acces la procedura de reevaluare, menită să verifice în ce măsură condițiile deosebite/speciale se mai mențin sau nu.

Consecința acestei proceduri este aceea că lucrătorii ale căror locuri de muncă nu au fost încadrate în termenul limită fixat în aceste condiții, nu vor mai putea sub nici o formă să obțină protecție aferentă încadrării locului de muncă în condiții deosebite sau speciale.

Implicarea lucrătorilor în cadrul acestor proceduri nu a fost una directă și deci efectivă, existând practic două situații:

1. Lucrătorul era angajat al societății la data desfășurării procedurii administrative, însă nu avea calitatea de a urmări realizarea procedurii, care revenea exclusiv sindicatelor, astfel încât salariatul nu a putut să își exercite până la 31.12.2002 nici un drept personal în cadrul procedurii legale existente sub acest aspect și redate în cele ce preced.

La momentul final indicat de H.G. nr. 261/2001 pentru realizarea procedurii de încadrare în condiții deosebite a locurilor de muncă și prorogat până la data de 31.12.2002, destinatarii finali ai legii, anume, angajații, nu au avut nici percepția efectelor financiare ale

încadrării locurilor lor de muncă în condiții deosebite, întrucât acordarea unui punctaj suplimentar la pensie aferent acestei încadrări s-a reglementat abia în anul 2008, prin dispozițiile Legea nr. 218/2008, deci ulterior cu mult expirării termenului legal pentru realizarea procedurii speciale.

Or, acordarea acestui beneficiu financiar la pensie pentru lucrătorii încadrați în condiții speciale sau deosebite este unul semnificativ și are valoarea practic a unei despăgubiri pentru deteriorarea sănătății muncitorului și a pentru riscurile la care a fost supus în perioada în care s-a aflat în activitate.

Este evident că în această situație, angajații se află lipsiți de acces la instanță într-o chestiune de o deosebită importanță, atât din perspectiva afectării stării lor de sănătate (încadrarea locului de muncă în condiții speciale sau deosebite având ca efect posibilitatea de a ieși mai repede la pensie, scurtându-se astfel durata activității profesionale desfășurate în aceste condiții și în plus, implicând totodată obligații ale angajatorului față de acești salariați din perspectiva sănătății și securității în muncă, inclusiv sub aspectul obligației angajatorului de a lua toate măsurile tehnico-organizatorice pentru a normaliza condițiile de muncă), cât și din cea financiară, fiind lipsiți de beneficiul majorării punctajului de pensie aferent.

Analizându-se metodologiile adoptate de către Guvernul României pentru încadrarea în condiții de muncă speciale/deosebite, se constată că acestea se adresează eminentamente partenerilor sociali, angajatori și sindicate, nu salariaților, pornindu-se de la prezumția că aceștia vor apăra și vor asigura cu toată diligența și buna-credință realizarea dreptului salariaților la încadrarea în condiții speciale/deosebite de muncă. Or, în ceea ce privește angajatorul, acesta nu are nici un interes pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții, ci dimpotrivă, are interesul de a-și reduce costurile cu forța de muncă, mai mici în cazul condițiilor normale de muncă. În ceea ce privește sindicatele, practica a dovedit că o bună parte din acestea au avut o atitudine pasivă în acea perioadă ce a fost de natură să afecteze în mod esențial drepturile angajaților.

2. Lucrătorul s-a angajat la o societate ce nu a îndeplinit procedura administrativă, după expirarea termenului prevăzut de lege în acest sens.

O primă consecință este aceea că, deși în fapt condițiile de muncă ar fi justificat, datorită gradului de periculozitate, încadrarea lor ca fiind speciale sau deosebite, acesta nu mai are nici o cale de acțiune, fiind practic lipsit de orice protecție pe care statul și angajatorul ar fi datorat-o acestuia.

Aceasta deoarece, odată expirat termenul pentru efectuarea încadrării în condiții deosebite sau speciale, nu se mai poate relua discuția asupra temeiniciei acestei neîncadrări, în cazul unităților care nu au urmat această procedură, neputându-se pune problema unei reînnoiri a avizelor decât în ipoteza în care acestea au fost deja emise.

Situația este cu atât mai gravă întrucât există posibilitatea înființării unor noi societăți după data limită pentru derularea procedurilor administrative de încadrare, ceea ce înseamnă că toate locurile de muncă nou create după această dată vor fi automat considerate ca fiind în condiții normale de muncă, indiferent de gradul real de periculozitate al acestora și de riscurile pe care le implică pentru sănătatea și siguranța lucrătorilor.

Acest fapt contravine flagrant Directivelor europene în materie, care pornesc exact de la premisa unui caracter dinamic și permanent al asigurării securității în muncă. Reglementările interne ignoră realitatea faptică, dezvoltările tehnologice inerente și permanenta schimbare a condițiilor în care un lucrător își desfășoară activitatea pe parcursul întregii sale cariere.

În al doilea rând, blocând accesul lucrătorilor la o procedură care să le permită încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale/deosebite, societățile își asigură practic și degrevarea de obligațiile ce le revin de a îmbunătăți continuu condițiile de la locul de muncă, în raport de noile standarde ce definesc securitatea în muncă, fiind asigurate că toate locurile de muncă care au fost excluse de la procedura administrativă nu vor mai putea fi niciodată reevaluate, ci considerate în mod absolut ca fiind normale.

Or, din paragraful 5 al considerentelor din preambulul Directivei Consiliului Comunităților Europene 89/391/CEE reiese că intenția legiuitorului suprastatal a fost că interesele salariaților primează în raport de cele economice.

Același raționament este valabil și în raport de Guvern, întrucât nu numai angajatorii au un interes economic, atât prezent, cât mai ales viitor, în stabilirea criteriilor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite/speciale, ci și ramura executivă a statului, aceasta fiind cea care urmează să asigure valorile și mijloacele de plată a pensiilor foștilor salariați. Această situație generează un real conflict de interese, atunci când Guvernul primește atributul exclusiv (și în prezent necenzurabil prin instanțele de judecată) asupra stabilirii modului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite/speciale, în condițiile în care tot el este cel care plătește pensiile către foștii contribuabili.

În al treilea rând, acest gen de reglementare distorsionează și concurența în spațiul european, companiile asigurându-și un regim mai favorabil din această perspectivă, prin menținerea condițiilor de muncă și implicit, a obligațiilor financiare ce rezultă din ele la nivelul anilor 2002, respectiv 2004.

În al patrulea rând, excluderea de la acest beneficiu a lucrătorilor, fără posibilitatea de a se adresa instanțelor, creează o situație de discriminare.

Lucrătorii se compară cu colegii lor, cu care au lucrat în cadrul acelorași locuri de muncă, în aceleași secții, și solicită să se constate, prin administrarea probatoriului, similaritatea condițiilor de muncă cu cele în care au activat colegii față de care au fost urmate procedurile legale de încadrare în condiții speciale a locurilor de muncă.

În al cincilea rând, conform normei de la art. 11 alin. 6 din Directiva Consiliului Comunităților Europene 89/391/CEE, salariații au dreptul să recurgă la autorități dacă consideră că angajatorul nu-și îndeplinește obligațiile, or, prin autorități trebuie înțelese și instanțele de judecată, acestea fiind ultimele care îi garantează salariatului recunoașterea drepturilor sale. Pentru constatarea drepturilor sale salariatul trebuie să aibă posibilitatea practică și efectivă de a se adresa unei instanțe de judecată, sens în care există o vastă jurisprudență CEDO (Bellet v. France, paragraful 38, Miragall Escolano v. Spain, Zvolsky și Zvolska v. Republica Cehă, paragraful 51, Acimovic v. Croația, paragraf 41, Benefido Capella Paolini v. San Marino, paragraf 29, Philis v. Greece, paragraf 59, De Geouffre de la Pradelle v. France, paragraf 28, Stanev v. Bulgaria [GC], paragraf 229).

În consecință, lipsirea lucrătorilor de posibilitatea de obține pe cale judiciară constatarea că au lucrat în condiții similare cu cele din alte întreprinderi sau chiar din propria întreprindere, și care au fost încadrați în condiții speciale sau deosebite, conduce la lipsirea acestora de protecția specifică. Situația reală la nivel național este una extrem de serioasă, deoarece angajatori importanți precum spitale de oncologie, exploatări miniere sau întreprinderi din industria siderurgică, ori din alte domenii care prin natura lor implică condiții speciale sau deosebite nu au urmat procedura administrativă, lucrătorii din cadrul acestora nemaiaivând nici o cale pentru recunoașterea unor drepturi legate direct de protecția securității și sănătății lor la locul de muncă.

Văzând dispozițiile art. 412 alin. 1 pct. 7 Noul Cod de Procedură Civilă,

PENTRU ACESTE MOTIVE,  
ÎN NUMELE LEGII,  
DISPUNE:

Admite cererea formulată de apelanții reclamânți (...) ș.a. privind sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene cu solicitarea de pronunțare a unei hotărâri preliminare asupra următoarelor aspecte:

**1. Dacă articolele 114 alin. 3, 151 și 153 din TFUE, precum și prevederile Directivei-cadru 89/391/CEE și ale directivelor individuale subsecvente trebuie interpretate ca opunându-se instituirii de către un stat membru UE a unor termene și proceduri ce limitează accesul la justiție pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite sau speciale, cu consecința împiedicării lucrătorilor de a le fi recunoscute drepturile la securitate și sănătate în muncă ce derivă din stabilirea acestor condiții, conform reglementarilor interne enumerate în cuprinsul sesizării.**

**2. Dacă art. 9 pct. a din Directiva nr. 89/391/CEE se opune unei legislații interne care nu sancționează pasivitatea angajatorului în obținerea unei evaluări a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă.**

Judecarea prezentei cauze se suspendă de drept până la pronunțarea Curții de Justiție a Uniunii Europene asupra sesizării, în temeiul art. 412 alin.1 pct.7 Noul Cod de Procedură Civilă.

Cu drept de recurs pe toată durata suspendării la Înalta Curte de Casație și Justiție.  
Dată și pronunțată în ședința publică din 16 ianuarie 2017.

PREȘEDINTE  
(...)

(...)

JUDECĂTOR

GREFIER



