



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**HOTĂRÂREA NR. 154**  
**din data de 05.04.2023**

**Dosar nr. 362/2021**  
**Petiția nr. 3583/14.05.2021**  
**Petent:**  
**Reclamat:**

**Obiect:** se reclamă discriminarea și hărțuirea morală la locul de muncă

### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

1.

### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor**

2.– **director Sucursală CNE Cernavodă** cu comunicarea actelor de procedură la Sucursală CNE Cernavodă, cu sediul în Cernavodă, str. Medgidiei nr. 2, jud. Constanța  
– **director de producție CNE Cernavodă** cu comunicarea actelor de procedură la Sucursală CNE Cernavodă, cu sediul în Cernavodă, str. Medgidiei nr. 2, jud. Constanța  
– **șef Secție MID - SMC din cadrul CNE Cernavodă** cu comunicarea actelor de procedură la Sucursală CNE Cernavodă, cu sediul în Cernavodă, str. Medgidiei nr. 2, jud. Constanța

### **II. Procedura de citare**

3. Prin adresa înregistrată sub nr. 3583/16.06.2021 s-a solicitat petentului să confirme dacă își susține petiția în fața CNCD ca urmare a sesizării redirecționate de către Inspekția Muncii - Inspectoratul Teritorial de muncă Constanța. Totodată i se solicită să indice cu claritate obiectul petiției, criteriul de discriminare, să identifice părțile reclamate și să depună probe care dovedesc existența premiselor săvârșirii faptei de discriminare. Petentul răspunde parțial solicitării prin adresa înregistrată sub nr. 4983/01.07.2021.

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 5527/23.07.2021 i se solicită din nou petentului (revenire la adresa inițială înregistrată sub nr. 3583/16.06.2021) să completeze petiția inițială cu identificarea părților reclamate cu nume, prenume, domiciliu/adresă de



corespondență, în vederea citării acestora. Acesta dă curs solicitării prin adresele înregistrate sub nr. 5628/27.07.2021, respectiv nr. 5981/09.08.2021.

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

6. Prin adresele înregistrate sub nr. 6061/11.08.2021 au fost citate părțile citarea fiind realizată fără acordarea unui termen de audieri, cu acordul părților, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 6103/12.08.2021 petentul comunică că este de acord ca soluționarea speței să se facă în lipsă și comunică înscrieri, care sunt comunicate părților reclamate prin adresele înregistrate sub nr. 4617/01.07.2022.

9. Partea reclamată N.V.O. comunică punct de vedere înregistrat sub nr. 6533/01.09.2021, partea reclamată M.A. depune punct de vedere înregistrat sub nr. 6534/01.09.2022, iar partea reclamată O.E. depune punct de vedere înregistrat sub nr. 6535/01.09.2021. Acestea sunt comunicate petentului prin adresa înregistrată sub nr. 6780/13.09.2021.

10. Petentul depune concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 7386/01.10.2021.

11. Partea reclamată A.M. depune concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 4948/15.07.2022, respectiv nr. 4963/17.07.2022 și nr. 5004/19.07.2022.

12. Partea reclamată O.E. depune concluzii scrise înregistrate sub nr. 5001/19.07.2022, iar partea reclamată N.V.O. depune concluzii scrise înregistrate sub nr. 5002/19.07.2022.

### **III. Susținerile părților**

#### ***Susținerile petentului***

13. Prin adresa înregistrată la CNCD sub nr. 3495/12.05.2021, ITM Constanța a redirecționat o petiție cu privire la hărțuirea morală a lui T.G. Petentul depune petiția înregistrată sub nr. 3583/14.05.2021 prin care aduce la cunoștință hărțuirea morală săvârșită de către angajatorul Sucursala CNE Cernavodă asupra sa.

14. Petentul, de profesie electromecanic, angajat din data de 14/10/2002 în funcția de specialist MID la Societatea Națională Nuclearelectrică S.A, cu contract de muncă nedeterminat la Sucursala CNE Cernavodă, susține că este hărțuit moral de către angajator.

15. În luna martie 2019, în urma menționării programului specific în CCM, Serviciul RU a întocmit acte adiționale cu program specific pentru Grup Manipulare combustibil, dar cu care niciunul dintre colegii săi nu a fost de acord. În urma unor negocieri individuale, o mare parte dintre colegii de la Grup Manipulare Combustibil au fost de acord cu semnarea actului adițional în care era menționat programul specific.

16. În luna noiembrie 2019, ca urmare a negocierii colective dintre Sindicat și SNN, s-a obținut o creștere a valorii punctului salarial, iar în urma negocierii toți angajații Sucursalei CNE Cernavodă au primit acte adiționale în care era bifată doar căsuța de



salarizare, dar în actul adițional al petentului era bifată și căsuța la *timpul de lucru* pe lângă cea a salarizării, ceea ce adus la nesemnarea de către acesta a actului adițional, deoarece nu era specificat ore/zi ore/săptămână și fără a avea un program de începere și terminare activitate, fără pauză de masă.

17. Petentul susține că acesta a dus la hărțuirea sa la locul de muncă de către șeful ierarhic: timp de aproximativ 1 an a fost desemnat să efectueze doar încărcare fascicule de combustibil nuclear, i s-a interzis accesul în camera de comandă principală (în acest caz dacă nu efectua încărcare Reactor din camera de comanda îi retrăgeau licența) și a fost supravegheat excesiv.

18. În decursul anului 2020 a lucrat după un program haotic, fără a se respecta repausul săptămânal, fără a avea nota de chemare după ora 16:00, programul era conceput în ultima zi în curs pentru luna următoare acest lucru ducând la o nesiguranță și o frustrare, deoarece nu își putea planifica problemele personale.

19. În anul 2021 i-a transmis șefului de secție MID ca nu va mai tolera abuzurile în legătură cu programul și cu durata de ore dintr-o zi, și a hotărât să își desfășoare activitatea conform actului adițional de 8 ore/zi 40 ore/săptămână pentru a fi în acord cu Codul Muncii.

20. În data de 24.02.2021 șeful de secție MID l-a întrebat dacă este dispus la efort suplimentar pentru zilele în care se încarcă 4 canale cu nota de chemare, iar petentul i-a răspuns că este dispus să stea până la termina realimentării atunci când sunt 4 canale programate și este de serviciu în MCR și nu numai. Drept urmare, în lunile ianuarie și februarie 2021 petentul și-a desfășurat sarcinile de serviciu în CCP la panoul MID, asigurând realimentarea canalelor de combustibil nuclear conform programului stabilit și aprobat de către colegii de la Serviciul Fizica Reactorilor și Analize de Securitate și a coordonat/ realizat 3 lucrări de mentenanță, toate aceste lucrări și realimentare 4 canale fiind finalizate după ora 16:00, pentru care i s-a întocmit nota de chemare. După aceste două luni în care a demonstrat că poate lucra în CCP la panoul MID, a fost înștiințat de către șeful de secție MID la recomandarea directorului de Producție, că începând cu luna martie 2021 i se interzice accesul în CCP (camera de comanda principal) MID și să mai efectueze activități operaționale de realimentare în câmp pentru a nu avea contact cu colegii săi.

21. În data de 24.03.2021 a fost invitat de către directorul de Sucursală (partea reclamată N.V.O.) la o ședință având ca subiect "solicitări formulate de către unele persoane din cadrul Secției MID-SMC", în care i s-a adus la cunoștință faptul că dacă nu semnează actul adițional cu program inegal, nu va mai lucra în CCP MID și drept urmare nu mai poate să își execute atribuțiile din fișa postului și îi va retrage și licența de specialist MID la Panou. Mai mult decât atât, i s-a comunicat (de către directorul de Sucursală) că începând din aprilie va fi pus sub evaluare 3 luni, deoarece nu vrea să semneze actul adițional, cu toate că timp de 18 ani de când lucrează la MID la toate evaluările anuale a avut numai calificativ "bun", zero evenimente de radioprotecție, zero accidente de muncă sau PSI, fără abateri disciplinare, sancționări sau evenimente de performanță umană și întotdeauna a răspuns solicitărilor de a lucra suplimentar.

22. În aceeași ședință, directorul de Producție l-a acuzat că "fac parte dintr-un Grup Organizat Infracțional" deoarece a solicitat conform Legii nr. 544/2001 informații de interes public către CNCAN și SNN. Legislația în vigoare îi rezervă acest drept de a

solicita informații de interes public atunci când există îndoieli cu privire la anumite răspunsuri venite din partea SNN și CNCAN și nu numai. Menționează că această acuzație i-a lezat demnitatea și integritatea personală.

23. În data de 08.04.2021 șeful de secție MID a trimis un e-mail: "*Prin prezenta vă aduc la cunoștință că sunteți invitați la SRU pentru a semna AA, cu sau fără comentarii*", ca urmare a unui control inopinant al ITM Constanța, care a constatat că petentul are program la 8 ore/zi iar actul adițional cu program inegal nu era semnat de către el. ITM Constanța a impus ca remedierea neregulilor constatate să se facă până în data de 15.04.2021. La întâlnirea din 12.04.2021, petentul a constatat că actul adițional nu era semnat de către Directorul de Sucursală, era modificată cu bifa la schimbarea timpului de lucru, iar când a vrut să treacă data de 12.04.2021 nu a fost lăsat pentru că doamna șef Serviciu Resurse Umane a afirmat că va trece dumneaei data pentru a putea fi acoperită. Aceste acțiuni de hărțuire, intimidare, constrângere, obligare au fost executate cu acordul și la recomandarea Managementului Sucursalei CNE Cernavoda pentru a-l determina să semneze actul adițional cu program inegal și pentru a nu mai solicita informații de interes public către SNN și CNCAN. Petentul susține că a fost obligat să semneze actul adițional cu program inegal, iar Serviciul Resurse Umane a înregistrat acest act adițional cu program inegal în Revisal fără a avea acordul său.

24. Acțiunile întreprinse de către management au dus la:

- crearea de presiune și tensiune prin supraveghere excesivă (evaluarea de 3 luni la care a fost supus)
- aplicarea unui tratament diferențial față de alți colegi (interzicerea dreptului de a mai lucra în camera de comandă)
- izolarea sa față de colegi (i s-au dat sarcini de lucru doar de mentenanță în Shop MID)
- refuzul de a-i oferi sarcini, astfel încât să fie demotivat și eventual determinat să își caute un alt loc de muncă (în cadrul ședinței i s-a sugerat faptul că dacă nu îi convine să își caute alt loc de muncă)
- intimidarea prin limbaj și amenințare (în cadrul ședinței a fost făcut infractor și dacă nu semnează actul adițional nu mai are ce căuta în camera de comandă).

25. Depune înscrișuri.

26. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 7386/01.10.2021 petentul susține că afirmațiile părților reclamate în care își declină calitatea de angajator sunt neadevărate, având în vedere că partea reclamată N.V.O. este director din 19.10.2020, partea reclamată A.M. i-a semnat actul adițional cu mențiunile făcute de petent pe spate, iar partea reclamată O.E. este șef de Secție MID-SMC din decembrie 2020.

27. Afirmația angajatorului în care specifică faptul că: "din dorința de a nu genera tensiuni în relația de muncă cu petentul și ceilalți doi salariați aflați în aceeași situație" s-a procedat la înregistrarea actului adițional în Revisal cu mărirea valorii punctului salarial dar și cu bifa la modificarea timpului de muncă, este neadevărată deoarece angajatorul putea să înregistreze doar creșterea valorii punctului acordată pentru toți salariații. Angajatorul avea obligația anterior încheierii sau modificării contractului, să informeze salariatul cu privire la clauzele pe care le intenționează să le scrie în contract sau să le modifice. Angajatorul nu numai că nu l-a anunțat de modificări dar a și înregistrat



contractul la ITM fără acordul său, încercând în acest fel să îl oblige să semneze actul adițional.

28. Petentul arată că din 2002 până în 2021 a avut program de 8 ore/zi 40 ore/săptămână și cu toate acestea angajatorul i-a întocmit programe cu lucru la tură și specific, încălcând legislația, iar când s-a hotărât să intre în legalitate, au început presiunile.

29. În luna iulie nu a mai fost de acord să semneze programul individualizat transformat din programul de lucru specific trecut în CCM și, a fost din nou chemat la directorul de Producție pentru a-l semna, ocazie cu care l-a amenințat că îl va trece la program de 8 ore, lucru imposibil pentru că a semnat programul inegal. După această întâlnire a semnat programul pentru luna iulie.

30. În luna septembrie sunt 10 colegi trecuți la 8 ore program normal care pot să își desfășoare activitățile din fișa postului și să încarce 4 canale și care au aproximativ 30 ore suplimentare.

31. Lipsa datei din dreptul semnăturii de pe ultimul act adițional demonstrează faptul că șeful SRU nu l-a lăsat să treacă data este adevărată, pentru a acoperii înregistrarea actului adițional la ITM fără acordul petentului și a trece o dată anterioară, pentru a acoperii acest fals în înscrisuri.

32. Petentul afirmă că restricționarea accesului în camera de comandă și faptul că a fost pus să lucreze doar în shop, reiese din corespondența dintre acesta și angajator și ceilalți colegi, depusă la dosar.

33. Se arată că specialiștii MID din camera de comandă au o licență internă emisă de Directorul de Producție, ONPCC au licența CNCAN care este înregistrată internațional, drept urmare directorul de Producție poate oricând să retragă licența fără a da socoteală nimănui deoarece este emisă intern, în schimb nu poate să retragă licența CNCAN.

34. Petentul susține că în dosarul nr. 443/2020, aflat pe rolul CNCD, a atașat răspunsuri CNCAN în care aceștia au confirmat faptul că CNE Cernavodă nu deține materii prime nucleare, dar în urma unor cereri de interes public CNCAN a recunoscut că CNE Cernavodă deține materii prime nucleare. La dosar sunt atașate răspunsuri eliberate de CNE Cernavodă în care afirmau că nu deține materii prime nucleare. Aceste răspunsuri mincinoase i-au dat de gândit și de aceea a început să facă o investigație conform legislației în vigoare emițând solicitări de informații pentru aflarea adevărului. După numeroase răspunsuri ambigue, în anul 2021 a început să afle adevărul. Când au văzut CNCAN și CNE Cernavodă că s-a apropiat de adevăr, au început să pună presiune prin intimidare, constrângere, amenințare să nu mai facă cereri. Atât CNE Cernavodă cât și CNCAN aveau dreptul legal să îi refuze eliberarea de răspunsuri la solicitările sale, acesta din urmă putându-se adresa instanțelor de judecată competente.

35. În dosarul nr. 443/2020 angajatorul a afirmat faptul că adeverința eliberată către colegii de la protecție fizică cu materie primă nucleară a fost o eroare materială deoarece nu a fost semnată de persoana competentă din cadrul CNE Cernavodă. Având în vedere această afirmație, un coleg a făcut o cerere către Expertul în protecție radiologică Nivel 3 CNCAN în care se dorea un răspuns în vederea stabilirii încadrării combustibilului nuclear proaspăt în categoria de material nuclear conform NGN-02. În urma cererii persoana competentă și-a declinat competența sugerând ca pentru un



răspuns calificat trebuie să se adreseze către expertul Control Garanții. Acesta a afirmat că respectivul combustibil nuclear proaspăt se încadrează în categoria de Materie primă Nucleară conform NGN-02 și Legea nr. 111/1996. (se anexează corespondența purtată iunie – iulie 2021).

36. Petentul depune la dosar fișele de evaluare intermediare (01.04 – 30.06.2021) ale sale și ale altor 2 colegi, motivul întocmirii fișelor fiind nesemnarea actelor adiționale, menționând că aceste fișe nu au fost înregistrate în dosarele personale de la Serviciul Resurse Umane. Faptul că nu au fost înregistrate, arată că au fost întocmite doar pentru a-i constrânge, intimida, hărțui, obliga să semneze actul adițional cu program inegal, pentru a scăpa de amenda ITM și de falsurile în înscrisuri.

### ***Susținerile părții reclamate N.V.O.***

37. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 6533/01.09.2021, partea reclamată N.V.O. invocă caracterul incomplet al petiției, lipsind obiectul petiției, excepția lipsei calității procesual pasive al acestuia, motivat de faptul că petentul invocă nereguli săvârșite de angajatorul Societatea Națională Nuclearelectrica - Sucursala CNE Cernavodă. Partea reclamată susține că a fost numit în calitate de director al Sucursalei CNE Cernavodă începând cu data de 19.10.2020, în timp ce istoricul neregulilor invocate de petent își are începutul în anul 2019.

38. Pe fond, se solicită să se constate că nu s-a săvârșit niciun act de discriminare directă sau indirectă a petentului, întrucât acesta nu aduce niciun fel de argument plauzibil, care să probeze hărțuirea la care apreciază că ar fi fost supus.

39. Motivele de fapt invocate de către petent se rezumă la a indica împrejurările în care acesta a fost nevoit să își exercite atribuțiile din fișa de post în conformitate cu programul de lucru negociat de partenerii sociali (sindicat-angajator) prin CCM.

40. Partea reclamată arată că începând cu data de 01.12.2018 (data intrării în vigoare a CCM/SNN 2018) părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă (angajator - sindicate) au stabilit pentru secția din care face parte petentul, un program de muncă specific, conform unui grafic aprobat lunar de către conducerea sucursalei și avizat de către sindicatul reprezentativ, semnat al CCM. Programul de lucru specific implică, în medie, tot un număr de 40 ore pe săptămână, doar că acestea sunt repartizate neuniform pe zilele din cadrul săptămânii (acest program este ceea ce Codul Muncii definește, la art. 116 alin. (1), ca fiind program de lucru inegal). Acest program de lucru este necesar întrucât trebuie acoperit programul de încărcare a reactorului, care se execută după o schema stabilită de Serviciul de Fizica Reactorului, pe baza unor parametri tehnici ai centralei, și care, în zilele în care se face încărcarea cu combustibil a unui număr mai mare de canale, implică asigurarea de continuitate la postul de lucru pe o durată mai mare de 8 ore (de regulă până la 11 ore). Nerespectarea programului de încărcare a reactorului ar conduce la reducerea puterii reactorului sau la oprirea acestuia, cu consecințe negative în planul producției de energie electrică și al securității nucleare.

41. La finalul anului 2019, odată cu emiterea de către unitate de acte adiționale la CIM, în vederea documentării acordării unei majorări colective (pentru tot personalul societății) de salariu, convenită de către părțile semnatare ale CCM, s-a procedat și la actualizarea clauzei referitoare la durata muncii, în sensul stipulării în AA la CIM ale

personalului din grupul de specialiști MID/SMC a faptului că „*Repartizarea programului de lucru...se face ...inegal (program de lucru specific conform grafic aprobat de conducerea sucursalei și vizat de către sindicatul reprezentativ în baza prevederilor din Anexa la CCM SNN)*”, norma de muncă rămânând nemodificată („*în medie de 8 ore/zi, în medie 40 ore/săptămână*”). Odată emise aceste AA la CIM, au fost transmise salariaților spre semnare, astfel încât modificările aduse la CIM prin acestea să poată fi implementate în condiții de legalitate și, în urma acestei acțiuni, dintr-un număr de cca 40 de salariați ai grupului de specialiști MID/SMC, din care face parte și petentul, doar 3 salariați (între care și petentul) nu au semnat actele adiționale.

42. În data de 30.10.2020, pentru o parte din personalul unității (între care și petentul) au fost emise alte AA la CIM, în vederea documentării acordării unor majorări individuale de salariu, aplicabile începând cu data de 01.11.2020, majorări propuse de către șefii direcții, în funcție de performanța individuală a personalului înregistrată până la momentul respectiv, avizate de șefii ierarhici superiori și aprobate de către directorul de sucursală, în limita bugetului alocat pentru acest scop prin protocolul negociat de către părțile semnatare ale CCM. AA la CIM al petentului stipula noul salariu rezultat în urma majorării individuale, propusă, avizată și aprobată așa cum am specificat anterior, și, firesc, includea și actualizarea clauzei referitoare la durata muncii, așa cum a fost aceasta înscrisă în AA la CIM emis în decembrie 2019 și nesemnat de către salariat și în acord cu prevederea din CCM.

43. Și de aceasta dată petentul a refuzat semnarea AA la CIM, invocând printr-un înscris olograf pe ultima pagină a documentului (o pagina fără text), realizat la data de 12.01.2021, ca motive de dezacord pentru semnarea AA la CIM:

- faptul ca „*s-a schimbat durata timpului de muncă fără a avea bifa și la punctul B în căsuța timpul de muncă și timpul de odihnă*”;
- conținutul unei clauze referitoare la încadrarea în condiții de muncă, clauza asupra căreia nu s-a operat nici o modificare față de ultimul AA la CIM semnat de petent, neexistând o schimbare în privința condițiilor de muncă ce ar fi justificat o modificare pe clauza respectivă.

44. Până la data de 13.04.2021, când petentul a semnat AA la CIM, acesta a avut în CIM ca și mod de repartizare a timpului de lucru 8 ore/zi, 40 ore/saptămână (repartizate uniform), angajatorul fiind obligat să-i respecte acest tip de program. Astfel, în cazul în care petentul era trecut în grafic să efectueze activități în camera de comandă, activități care, atunci când este programată încărcarea unui număr mai mare de canale, impun continuitate la postul de lucru pe o durată mai mare de 8 ore (de regula 11 ore), angajatorul era pus în situația să-i solicite în scris petentului prestarea de muncă suplimentară și, dacă acesta era de acord cu solicitarea angajatorului și desfășura activitate peste cele 8 ore din ziua respectivă, să-i plătească pentru orele lucrate suplimentar cu un spor la salariu de 100%, conform prevederilor din CCM aplicabil la nivel de societate, posibilitatea de compensare cu timp liber a orelor lucrate suplimentar în termenul maxim de 30 de zile prevăzut de lege fiind limitată, funcție de opțiunea petentului de a solicita acordarea de ore recuperare.

45. În acest context, pentru a respecta prevederile Codului muncii referitoare la programul de lucru și plata timpului lucrat de petent și, în același timp, pentru a-și putea desfășura în bune condiții activitatea de producție, având în vedere specificul activității

secției, precum și pentru a nu-i pune într-o situație de discriminare pe ceilalți colegi care au consimțit să se conformeze programului de lucru specific (inegal, sub aspectul distribuției numărului de ore lucrate zilnic în cadrul normei de lucru săptămânale de 40 de ore) stabilit prin CCM (și care, pentru aceleași activități, la un salariu de încadrare comparabil, ar fi avut un venit mai mic decât petentul, întrucât aceștia nu beneficiau de plata sporului pentru ore suplimentare, programul inegal negenerând astfel de ore) angajatorul a stabilit, în măsură în care resursele de personal i-au permis, ca atribuțiile petentului din fișa postului să fie acomodate cu programul de lucru consimțit de către acesta prin AA la CIM (8 ore/zi, 5 zile/săptămână). Deși programul instituit prin CCM era obligatoriu pentru toți salariații din cadrul grupului de specialiști MID, petentul a refuzat, până la 12.04.2021, să semneze actul adițional, forțând în acest fel angajatorul, pe de o parte, să caute activități care să se plieze cu programul său de lucru și, pe de altă parte, să suporte cheltuieli în plus, în situația în care, în anumite zile (atunci când era solicitat să lucreze peste cele 8 ore stabilite prin CIM- ul său și el era de acord să dea curs solicitării) acesta își efectua activitățile în același interval orar cu colegii de muncă. În opinia sa, partea reclamată consideră că, cu toate încercările angajatorului de a asigura egalitate de tratament între angajați, această situație a condus inclusiv la o discriminare pozitivă nejustificată a petentului, în sensul în care pentru aceleași activități avea venituri mai mari (prin plata orelor suplimentare) decât restul colegilor cu salariu de încadrare comparabil.

46. Afirmațiile petentului cu privire la faptul că a fost “pedepsit”, izolat de colegi și hărțuit, fiind pus să efectueze doar o parte din activitățile pe care le are în fișa postului, nu sunt susținute de realitate. În realitate, angajatorul a încercat să găsească o soluție pentru desfășurarea activității acestuia în concordanță cu atribuțiile pe care le are și cu legislația muncii. De asemenea, nu sunt reale nici afirmațiile acestuia că i-ar fi fost interzis accesul în Camera de Comandă (acesta și-a desfășurat activitățile inclusiv în Camera de Comandă) și nici afirmația potrivit cu care pentru faptul că nu și-ar fi desfășurat activitatea în Camera de Comandă și-ar pierde licența. În exercitarea meseriei petentului nu-i trebuie licență CNCAN, acesta fiind autorizat intern, pentru menținerea autorizației fiind necesar să realimenteze 24 canale pe an. Pentru o înțelegere mai exactă a exagerării acestuia, se face precizarea că, pe anul 2021, petentul are încărcate deja 135 canale (adică de peste 5 ori necesarul minim de canale încărcate pentru menținerea valabilității autorizării interne emisă în acest sens).

47. La fel de neîntemeiate sunt și afirmațiile referitoare la “crearea de presiune și tensiune prin supraveghere excesivă (evaluare de 3 luni la care a fost supus)”. De fapt nu există nici un înscris, care să confirme o evaluare diferențiată a petentului, altul decât fișa de evaluare a performanțelor anuale (acțiune care se realizează pentru tot personalul angajat, pe baza criteriilor care sunt înscrise în CIM), acest lucru fiind confirmat și prin răspunsul transmis petentului de către ITM Constanța la o petiție pe acest subiect precum și afirmația potrivit căreia reprezentanții angajatorului ar fi avut o atitudine diferită față de petent din momentul în care acesta nu a mai trimis solicitări la CNCAN și la SNN. În realitate, pe lângă faptul că nu există nici o probă care să confirme un tratament diferențiat în ceea ce privește evaluarea, petentul își continuă “asaltul” cu solicitări transmise angajatorului, majoritatea având ca obiectiv forțarea angajatorului să-i elibereze înscrise din care să rezulte, direct sau indirect, argumente în favoarea solicitării acestuia de a fi



încadrat ca lucrător în condiții speciale de muncă, pe criteriile prevăzute prin H.G. nr 583/2001, în condițiile în care, așa cum este confirmat și de către Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare (CNCAN), care este autoritatea de reglementare în domeniul nuclear, prin scrisoarea nr. 5348/16.10.2019, și așa cum i s-a răspuns la toate solicitările pe acest subiect, Sucursala CNE Cernavodă nu desfășoară activități de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare din zonele I și II de expunere la radiații. Astfel, pe lângă cele peste 20 de petiții transmise de petent la SNN sau direct la Sucursala CNE Cernavodă, în perioada august 2018 - ianuarie 2021, majoritatea pe subiectul menționat anterior, au fost primite, ulterior înregistrării petiției, alte 4 petiții la Sucursala CNE Cernavodă, pe același subiect (certificarea de către angajator, în mod explicit sau implicit, a desfășurării de către petent de activități de natura celor reglementate prin HG nr. 583/2001).

48. Este important de precizat și faptul că, atât ÎCCJ, prin Decizia nr. 2/2020, cât și Curtea de Apel Constanța au statuat că în cadrul Sucursalei CNE Cernavodă, nu se desfășoară activități de natura celor prevăzute de H.G nr. 583/2001.

49. De altfel, refuzul motivat al angajatorului și comunicat petentului de a-i emite un astfel de înscris acestuia a făcut obiectul unei acuzații de discriminare la locul de muncă la adresa angajatorului, care a fost respinsă de către CNCD (Hotărârea nr. 154/27.01.2021, pronunțată în dosarul nr. 443/2020).

50. Se depun înscrisuri (fisă de post octombrie 2019, program de lucru din unitate SNN, 3 variante act adițional CIM ale petentului, dintre care numai unul semnat și unul cu obiecțiuni pe spate).

#### ***Susținerile părții reclamate M.A.***

51. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 6534/01.09.2021, partea reclamată M.A. a susținut cele relatate de partea reclamată N.V.O.

52. Prin concluziile scrise se solicită să se rețină caracterul inform (incomplet) al cererii, admiterea excepției lipsei calității procesual pasive motivat de faptul că petentul invocă nereguli săvârșite de angajator, partea reclamată M.A. neavând această calitate, fiind doar fost director în cadrul Sucursalei CNE Cernavodă, în prezent **pensionar, începând cu 12.11.2021.** De asemenea, se solicită să se constate că nu s-a săvârșit niciun act de discriminare directă sau indirectă, întrucât petentul nu aduce niciun fel de argument plauzibil, care să probeze hărțuirea la care apreciază că ar fi fost supus.

53. Partea reclamată susține că întrucât trebuia acoperit programul de încărcare a reactorului, care se execută după o schema stabilită de Serviciul de Fizica Reactorului, pe baza unor parametri tehnici ai centralei, și care, în zilele în care se face încărcarea cu combustibil a unui număr mai mare de canale, implică asigurarea de continuitate la postul de lucru pe o durată mai mare de 8 ore (de regula, până la 11 ore), începând cu data de 01.12.2018, pentru secția din care face parte petentul s-a stabilit, prin contractual colectiv de muncă, un program de muncă specific, conform unui grafic aprobat lunar de către conducerea sucursalei și avizat de către sindicatul reprezentativ, semnat al CCM. Programul de lucru specific implică, în medie, tot un număr de 40 ore pe săptămână, doar că acestea sunt repartizate neuniform pe zilele din cadrul săptămânii (acest program este ceea ce Legea 53/2003 - Codul Muncii definește, la art. 116 alin. (1), ca fiind program de lucru inegal). Se arată că, nerespectarea programului de încărcare a reactorului ar

conduce la reducerea puterii reactorului sau la oprirea acestuia, cu consecințe negative în planul producției de energie electrică și al securității nucleare.

54. Depune înscrișuri.

#### **Susținerile părții reclamate O.E.**

55. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 6535/01.09.2021, partea reclamată O.E. a susținut cele relatate de partea reclamată N.V.O. și partea reclamată M.A.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil**

56. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

##### **✓ Constituția României**

**Art. 1** „(3) *România este stat de drept, democratic și social în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.* ”

**Art. 4** „(2) *România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.* ”

##### **Art. 16 – Egalitatea în drepturi**

„(1) *Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

(2) *Nimeni nu este mai presus de lege.*”

##### **✓ Convenția Europeană a Drepturilor Omului**

**Art. 14 Interzicerea discriminării** „*Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.*”

##### **✓ Codul Muncii**

**Art. 231** „*Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.*”

##### **✓ O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată 2**

**Art. 2** „(1) *În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a*



*drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. (...)*

*(3) sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificative obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare. ”*

## ✓ **Ordinul nr. 144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

### **V. Motivele de fapt și de drept**

57. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

58. Potrivit art. 63 alin. (1) din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, ”Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.”

59. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director reține faptul că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „*jurisdicție administrativă*”, care presupune o procedură specială și care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Astfel, C.N.C.D., organ administrativ-jurisdicțional, are competența limitată la a constata faptele/actele de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, prin stabilirea unei sancțiuni contravenționale, neavând competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională în general și de către O.G. nr.137/2000 în special.

60. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul per se, este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin.6 (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin.7 (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin.9 (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție) Prin Decizia nr. 1.096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „CNCD este un organ administrativ cu atribuții



jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ-jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art.124 privind înfăptuirea justiției și art.126 alin.(5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”.

61. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile din domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

62. Analizând obiectul petiției, Colegiul director ia act atât de susținerile petentului cât și ale părților reclamate în ceea ce privește obiectul plângerii, supunându-le analizei în principal pentru aspectele ce țin de buna desfășurare a muncii, respectarea exercitării atribuțiilor de serviciu din fișa de post în conformitate cu programul de lucru negociat de partenerii sociali, a respectării programului de lucru așa cum reies din foile colective de prezență, precum și aspecte care țin de încadrarea activității în condițiile speciale de muncă prin raportare la încadrarea făcută de angajator în zona I sau zona II de expunere la radiații, atât în zona controlată cât și în zona de supraveghere a acesteia. De altfel, acest aspect a constituit și obiectul dosarului nr. 492/118/2017

63. Colegiul director constată că soluționarea fondului problemei excede sferei de competență a instituției, fiind vorba de litigiu de muncă, soluționarea cauzei este de competența instanței de judecată.

64. De asemenea, Colegiul director analizează și se pronunță și asupra excepției lipsei calității procesuale pasive, invocată de părțile reclamate în cauză. Astfel, părțile reclamate arată că petentul invocă nereguli săvârșite de angajatorul Societatea Națională Nuclearelectrică - Sucursala CNE Cernavodă, ei neavând această calitate, ci doar de fost director, fost director de producție și fost șef secție în cadrul Sucursalei CNE Cernavodă.

65. Față de cele menționate de părțile reclamate, Colegiul director apreciază că aceștia au calitate procesuală pasivă în cauză, urmând a respinge excepția lipsei calității procesuale pasive, invocată de aceștia, pe considerentul că petentul a avut un raport juridic de subordonare directă cu partea reclamată NVO sau de subordonare ierarhică superioară cu celelalte părți reclamate.

66. De asemenea, în exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța cu privire la infracțiunile de fals și uz de fals la care petentul face referire în petiție și care reprezintă presupuse fapte de natură penală, competente în acest caz fiind organele de cercetare penală.

67. Prin urmare, analizând speța de față și având în vedere faptul că Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de



discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, astfel cum a fost concepută, analizează discriminarea doar din perspectiva unor fapte de natură contravențională, se constată că în ceea ce privește presupusele fapte de natură penală acestea urmează să fie analizate de organele de cercetare penală.

68. Astfel, Colegiul director constată că aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, petiția se referă la fapte de natură penală.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Respinge lipsa calității procesuale pasive invocate de către părțile reclamate.
2. Nu pot fi reținute aspecte care intră sub incidența O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, pentru faptele prezentate de petent ca fiind infracțiuni de fals și uz de fals - competența revenind organelor de cercetare penală.
3. Referitor la obiectul petiției – Nu pot fi reținute aspecte care intră sub incidența O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, speța reprezintă un conflict de muncă – competența revine instanței de judecată.
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul.

#### **VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări au fost:**



**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**

**BABUȘ Radu – Membru**

**BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru**

**DIACONU Adrian Nicolae – Membru**

**GRAMA Horia – Membru**

**OLTEANU Cătălina – Membru**

*Data redactării: 20.07.2023  
Redactată și motivată R.B./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu

