



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 489 din 16.06.2021

Dosar nr: 751/ 2020

Petiția nr: 6417/ 15.10.2020

Petentă: Sindicatul CNE Cernavodă

Reclamat: Societatea Națională Nuclearelectrica SA

Obiect: petenta sesizează impunerea, de către angajator, a unui tratament diferențiat între salariați, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, pe criteriul categoriei sociale, respectiv cea de pensionar, și a vârstei, în ceea ce privește pe cei pensionați pentru limită de vârstă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. Sindicatul CNE Cernavodă cu sediul în Cernavodă, Str. Medgidiei nr. 2, Jud. Constanța

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Societatea Națională Nuclearelectrica SA cu sediul în București, Sector 1, str. Polonă nr. 65

II. Procedura de citare a părților

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

4. Prin adresa nr. 6417/23.11.2020 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 7502/ 23.11.2021 a fost citată partea reclamată, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 39-40 la dosar).

5. Petenta a depus la dosar o solicitare prin care comunică faptul că dorește soluționarea cauzei cu prezența efectivă a părților la ședința de audieri (adresa înregistrată cu nr. 7933/14.12.2020).

6. Partea reclamată a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 8158/21.12.2020 și a comunicat acordul privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 43-58 la dosar).

7. Prin adresa nr. 1294/18.02.2020 părțile au invitate la ședința de audieri din data de 23.03.2021, dată la care ambele părți au fost prezente, punând concluzii și depunând documente la dosar.

8. Prin adresa nr. 766/01.02.2021 au fost comunicate petentei înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctul de vedere depus de partea reclamată (fila 93 la dosar).

9. Petenta a transmis la dosar note scrise, document înregistrat cu nr. 2335/25.03.2021.

10. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei prin reprezentant legal

11. Prin adresa nr. 6417/15.10.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că angajatorul a impus un tratament diferențiat între salariați în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă.

12. În fapt, petenta arată următoarele:

12.1 Sindicatul CNE Cernavodă este o organizație sindicală reprezentativă la nivelul angajatorului Nuclearelectrica, organizație ce are ca obiectiv principal protejarea și promovarea drepturilor și intereselor salariaților societății Nuclearelectrica.

12.2. Societatea a făcut public, inclusiv pe site-ul sau www.nuclearelectrica.ro, demararea procedurilor de selecție, prin concurs, pentru ocuparea mai multor posturi, cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul Sucursalei CNE Cernavoda (<https://www.nuclearelectrica.ro/jobs/>), în anunțuri regăsindu-se detaliate toate condițiile și beneficiile posturilor iar persoanele care vor promova concursul vor semna cu unitatea contracte de muncă pe perioadă nedeterminată.

12.3 Pentru fiecare post în parte, printr-o Notă se specifică faptul că „*persoanele pensionate din cadrul SNN care au ocupat anterior acest tip de poziții, vor asigura și mentoratul angajaților cu mai puțină experiență. Această cerință se va reflecta în fișa postului împreună cu indicatorii de performanță asociați. Contractul va fi pe o perioadă determinată de maxim un an cu posibilitatea de prelungire, corelat cu rezultatele obținute și prioritățile existente la acel moment.*”

În acest sens, petenta arată că se află în fața unei vădite discriminări, fundamentate pe criteriul categoriei sociale și a vârstei persoanei care va promova concursul, care dacă va fi pensionar și în plus, va veni din cadrul unității, nu va putea încheia cu societatea decât un contract de muncă pe perioadă determinată, inițial de 1 an, cu posibilitatea prelungirii, care potrivit art. 84 din Codul Muncii se poate face pe maximum 3 ani, spre deosebire de persoanele care nu sunt pensionare sau care sunt pensionare, dar nu pensionate din cadrul SNN.

13. În ceea ce privește condițiile în care vor fi semnate contractele individuale de munca pentru posturile scoase la concurs, condiții impuse de angajator, petenta arată

că acestea sunt vădit discriminatorii, fiind încălcate prevederile OG nr. 137/2000 (art. 2, art. 2 (3), art. 1, alin (2) lit i), art 3 și art 7) și ale Directivei nr. 2000/78/CE (art.3).

14. Petenta arată că potrivit art. 3 din Directiva precum și ale art. 3 din OG 137/2000, aria de protecție împotriva discriminării privește inclusiv condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională. Așadar, impunerea de către angajator a unui tratament diferențiat între salariați în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, pe criteriul categoriei sociale, respectiv ceea ce de pensionar, și a vârstei, în ceea ce privește pe cei pensionați pentru limită de vârstă, reprezintă potrivit legii o faptă de vădită discriminare, în noțiunea de condiții de încadrare în muncă intrând și durata contractului individual de muncă.

15. Totodată, petenta consideră că trebuie făcută precizarea cum că referirea *la pensionar privește în cazul de față doar persoana pensionata pentru limita de vârstă*. În afara acesteia, singura categorie de pensie care mai permite cumularea pensiei cu salariul este pensia pentru invaliditate parțială, care nu își găsește însă aplicarea printre membrii sindicatului la acest moment, celelalte categorii de pensii nedând dreptul la cumulul veniturilor, potrivit Legii nr. 263/2010. Ca atare, raportat atât la categoria socială cât și la vârsta salariatului - de ieșire la pensie, contractul de muncă va avea o durată diferită.

16. Se arată că potrivit Codului Muncii, regula generală aplicabilă contractelor individuale de muncă este ca acestea să fie încheiate pe perioadă nedeterminată, ca măsura de protecție socială garantată de statul român, fiind permisă doar cu titlu de excepție semnarea contractelor și pe perioadă determinată - art. 12 din Codul Muncii, în cazul de față, condițiile privind încadrarea în muncă pe posturile scoase la concurs fiind vădit discriminatorii, raportat la durata contractului de muncă ce va fi semnat cu cel care va promova fiecare concurs în parte, criteriile de discriminare fiind categoria socială și respectiv vârsta salariatului.

17. Raportat la speță, se arată că discriminarea îmbracă trei valențe:

- pe de o parte, se poate observa că doar pentru posturile scoase la concurs pentru Sucursala CNE Cernavoda se prevăd astfel de condiții impuse pensionarilor ce provin din cadrul societății, în timp ce pentru posturile disponibile la Sucursala FCN Pitești sau în departamentul central nu se regăsește această mențiune specială, respectiv că limita în cazul acestor persoane este semnarea unui contract de muncă pe perioadă determinată. Așadar, persoanele pensionate din cadrul SNN care acced la posturi în cadrul Sucursalei CNE Cernavoda sunt discriminate în raport cu aceleași categorii de persoane, care acced la posturi scoase la concurs în cadrul celeilalte sucursale a SNN, respectiv FCN Pitești sau executiv.

- pe de altă parte, se creează un tratament diferențiat în ceea ce privește persoanele care au deja calitatea de pensionar din cadrul SNN, în sensul că doar pentru acei pensionari ce au activat anterior în rândurile colectivului unității, contractul de muncă va fi semnat pe perioadă determinată, în timp ce pentru pensionari din alte unități contractul individual de muncă va fi pe perioadă nedeterminată. Dacă ar promova concursul pentru ocuparea funcției un pensionar care până atunci nu a avut legătura cu societatea, potrivit anunțului, contractul de muncă cu acesta va fi pe încheiat pe perioadă nedeterminată. Aceasta diferențiere făcută între persoanele care anterior pensionarii au lucrat în SNN față de ceilalți pensionari, care nu au muncit aici, este vădit

nejustificata și nerezonabila, angajatorul având obligația de a asigura egalitate de tratament în exercitarea condițiilor de încadrare în munca.

Totodată, se arată că discriminarea vizează categoria socio-profesională din care provine viitorul salariat, pentru foștii angajați fiind prevăzut un regim dezavantajos, discriminatoriu, respectiv de semnare a unui contract individual de muncă pe perioada determinată, în contradicție cu condițiile de angajare pentru persoanele pensionari din alte unități, care vor fi angajați pe durată nedeterminată.

- de asemenea, se creează un tratament diferențiat între persoanele care deja au ieșit la pensie, față de cele care nu au încă acest statut. Astfel, dacă pentru o persoană care nu este încă pensionar și care va promova concursul, contractul de muncă va fi semnat pe perioada nedeterminată, pentru cel care s-a pensionat, contractul va fi pe perioada determinată, inițial de 1 an, cu posibilitatea prelungirii în condițiile art. 84 din Codul Muncii, ce nu poate depăși 3 ani. Dreptul pensionarului, în cazul de față pensionat pentru limita de vârstă, de a avea și un contract pe perioada nedeterminată, în conformitate cu art. 12 din Codul Muncii, este garantat, neputându-se face o astfel de distincție legată de durata contractului față de salariatul care nu a împlinit vârsta de pensionare.

18. Petenta apreciază că modalitatea în care SNN a stabilit condițiile de încheiere a contractului individual de muncă pentru persoanele care promovează concursul *crează un dezavantaj major pensionarilor din cadrul SNN*, cătă vreme regula ocupării postului o constituie încheierea contractului pe perioada nedeterminată și doar pentru categoria socio-profesională a pensionarilor, care au fost anterior angajați ai SNN, și evident, legat de vârsta acestora, în raport cu cei care nu sunt pensionari pentru limita de vârstă, încheierea contractului individual de muncă făcându-se pe perioada determinată, de 1 an.

19. Petenta arată că trebuie avut în vedere și faptul că regimul de recrutare este identic, astfel încât și pensionarul care anterior a ocupat o funcție în cadrul SNN poate accede la postul scos la concurs numai după promovarea examenului. Ca atare, deși promovează concursul, dobândește condiții de angajare dezavantajoase față de celelalte categorii socio-profesionale, care vor fi angajate pe perioada nedeterminată.

20. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către petent, documente ce conțin: anunțurile de recrutare de pe site-ul SNN (filele 6- 38 la dosar).

21. Prin notele scrise depuse la dosar (înregistrate cu nr. 1565/01.03.2021), petenta arată următoarele:

21.1 Se solicită respingerea excepțiilor/solicitațiilor invocate de SN Nuclearelectrica SA pentru următoarele motive:

- Referitor la excepția lipsei calitatii de reprezentant a avocatului care a semnat și după plângerea la CNCD, se solicită respingerea ca nefondată a excepției având în vedere faptul că semnarea și depunerea plângerii respectă dispozițiile Legii 51/1995, contractul conferind avocatului drepturile contestate de SNN și fiind încheiat anterior sesizării CNCD. Persoana semnată a contractului este Președintele sindicatului CNE Cernavoda iar contractul de asistentă juridică, care conferă avocaților drept deplin de redactare, semnare și depunere plângere, este din data de 12.10.2020.

- Referitor la lipsa calitatii procesuale active a Sindicatului CNE Cernavoda, se solicită respingerea ca nefondată a excepției, având în vedere prevederile art. 28 din

OG nr. 137/2000, text care arată că sunt 3 situații distincte reglementate, în care o organizație neguvernamentală are calitate procesuală activă:

1. discriminarea vizează mai multe persoane și organizația se definește prin statut ca având drept scop protecția drepturilor omului;

2. discriminarea vizează mai multe persoane și organizația are activități în domeniul în care se manifestă discriminarea;

3. discriminarea vizează o persoană care cere sprijin organizației.

Se arată că textul reprezintă o transpunere a normelor comunitare, Directiva 2000/78/CE, subliniind în art. 14 importanța conferirii în legislația națională a rolului activ al organizațiilor neguvernamentale în respectarea egalității de tratament, recunoscându-se interesul legitim al acestora.

Cu privire la acest aspect, petenta arată că interesul legitim al sindicatului de acțiune este dat de definiția acestuia, astfel cum este reglementată de Constituția României în art. 9. și de Codul muncii în art. 214 care spune că "*Sindicatul, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte*".

Totodată, potrivit art. 1 lit. u din Legea 62/2011, sindicatul/organizația sindicală "*Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi.*"

În opinia petentei, legislația română nu definește expres, în aria acordării personalității juridice, noțiunea de organizație neguvernamentală, această expresie fiind folosită pentru conturarea sferei de activitate a entităților juridice fără scop lucrativ și care au ca principal obiectiv apararea drepturilor omului sau a unor categorii de persoane vizate prin actele de înființare, în această sferă intrând și sindicatele. Totodată, se arată că, prin hotărârile nr. 250/22.04.2008 și 41/09.02.2011, Colegiul director al CNCD a asimilat sindicatele, organizațiilor neguvernamentale, OG nr. 137/2000 cuprinzând dispoziții derogatorii, care în materia discriminării, permit promovarea plângerii și de către o organizație neguvernamentală în domeniul în care se manifesta discriminarea, atunci când discriminarea se referă la un grup de persoane și nu la o persoană determinată

Petenta arată că obiectul plângerii este unul complex, cu referire la modul în care sunt tratați pensionarii proveniți din rândurile active ale societății, nefiind solicitată luarea unei măsuri particulare legată de situația unei anumite persoane. În cauza de față, organizația neguvernamentală este un sindicat, iar discriminarea se referă la relațiile de muncă, respectiv la condițiile în care se încheie un contract de muncă pentru pensionarii proveniți din cadrul angajatorului la nivelul caruia sindicatul este constituit, sindicatul având interes legitim, fiind organizat la nivelul unității care savarsește actele de discriminare, iar discriminarea are loc cu privire la aspecte care constituie chiar scopul

pentru care un sindicat exista din punct de vedere legal, respectiv apararea egalitatii salariaților in raporturile de munca.

Discriminarea poate fi reclamata de sindicat impotriva unitatii si in baza dispozițiilor Codului muncii, aspect care subliniaza interesul legitim al organizației sindicale de a sesiza CNCD cu privire la orice forma de discriminare manifestata de angajator cu ocazia formulării anunțurilor de concurs de angajare. De asemenea, trebuie avut in vedere caracterul continuu al atitudinii unitatii reclamate, fiind evident ca discriminarea semnalata reprezintă o practica constanta a sa fata de pensionari, aspect care intareste rolul si interesul legitim al sindicatului in promovarea plângerii.

- Referitor la asa-zisul caracter inform al plângerii, petenta arată că plângerea indică in mod concret care este discriminarea si in ce modalitate a fost savarsita, indicând si textele de lege incalcate, pe fond, plângerea fiind intemeiata. Se poate observa ca în punctul de vedere trimis la dosar, partea reclamată nu face nicio referire la fondul discriminării, respectiv la aspectele sesizate ci isi face apararile prin prisma unor aspecte care nu au legătură cu plângerea. Astfel, partea reclamată motivează posibilitatea legala a angajatorului de a incheia contracte pe perioada determinata si aspectul legat de mentorat, care nu au legătură cu aspectele de discriminare sesizate.

21.2. În continuarea expunerii, petenta reiterează cele menționate în petiția anterioară, cu următoarele amendamente privind punctul de vedere al părții reclamate:

- Este evident ca ne aflăm în fata unei vădite discriminări, fundamentate pe criteriul categoriei sociale și a vârstei persoanei care va promova concursul, care dacă va fi pensionar și în plus, va proveni din cadrul unității, nu va putea incheia cu societatea decât un contract de munca pe perioada determinata, inițial de 1 an, cu posibilitatea prelungirii, care potrivit art. 84 din Codul muncii se poate face pe maximum 3 ani, spre deosebire de persoanele care nu sunt pensionare sau care sunt pensionare, dar nu pensionate din cadrul SNN.

In actele depuse de SNN se găsesc ofertele de angajare in care apare la final acea "Nota", in care, in mod expres, se prevede ca persoanele pensionate din cadrul SNN care au ocupat anterior acest tip de poziții vor putea incheia contracte de munca pe perioada determinata de cel mult 1 an, cu posibilitate de prelungire corelat cu rezultatele obținute si prioritățile existente la acel moment.

Ca atare, in mod discriminatoriu, deși si pensionarii din cadrul SNN trebuie sa promoveze un concurs pentru ocuparea posturilor vacante, contractele acestora vor fi pe o perioada de maxim 1 an si prelungirea va fi condiționată atat de rezultate, cat si de voința angajatorului, materializata in "prioritățile" pe care si le va stabili, spre deosebire de toate celelalte persoane care participa la concurs sau de pensionarii care vin din alte domenii, al căror contracte vor fi încheiate pe perioada nedeterminata.

Contrar celor susținute de SNN, nu se contestă posibilitatea legala ipotetica a unui angajator de a incheia contracte de munca pe perioada determinata, atunci când exista vreuna din situațiile care dau acestuia aceasta posibilitate, ci se semnalează discriminarea creata de SNN intre pensionarii din cadrul SNN si celelalte categorii de pensionari, pentru care perioada determinata de 1 an si prelungirea condiționată nu se aplica. Totodată, se arată că nu s-a reclamat instituirea mentoratului, ci doar discriminarea produsa in condițiile de angajare, respectiv termenul contractual, cu privire la pensionarii din cadrul SNN spre deosebire de alte categorii de pensionari.

- Se poate observa ca societatea chiar recunoaște ca fata de pensionarii proveniți din cadrele sale, a instituit acest regim diferențiat, fara a avea vreun motiv rezonabil pentru care actioneaza de asa maniera. Condițiile în care vor fi semnate contractele individuale de munca pentru posturile scoase la concurs, condiții impuse de angajator, sunt vădit discriminatorii, fiind încălcate prevederile OG 137/2000 și ale Directivei nr. 2000/78/CE. Așadar, impunerea de către angajator a unui tratament diferențiat între salariați în ceea ce privește condițiile de încadrare în munca, pe criteriul categoriei sociale, respectiv ceea de pensionar din cadrul SNN, și a vârstei, reprezintă potrivit legii o fapta de vădită discriminare. În noțiunea de condiții de încadrare în munca intra și durata contractului individual de munca.

Petenta consideră ca referirea la pensionar privește in acest caz doar persoana pensionata pentru limita de vârsta din cadrul SNN, care a ocupat anterior o poziție similara cu cea scoasa la concurs. Ca atare, raportat atât la categoria sociala cât și la vârsta salariatului - de ieșire la pensie, contractul de munca va avea o durata diferita. În cazul de fata, condițiile privind încadrarea în munca pe posturile scoase la concurs sunt vădit discriminatorii, raportat la durata contractului de munca ce va fi semnat cu cel care va promova fiecare concurs in parte, criteriile de discriminare fiind categoria sociala și respectiv vârsta salariatului.

22. În concluzie, fata de cele aratate mai sus, petenta apreciază ca plângerea este intemeiata, solicitând admiterea ei, obligarea SN Nuclearelectrica SA la luarea tuturor măsurilor necesare pentru stoparea actelor si faptelor de discriminare, precum și sancționarea contravenționala a unitatii, in condițiile legii.

23. În susținerea celor prezentate, petenta a atașat la dosar următoarele documente: statut organizație sindicala, dovada reprezentativitatii organizației sindicale, dovada privind calitatea președintelui Sindicatului CNE Cernavoda (filele 128-141 la dosar).

Susținerile părții reclamate

24. Prin adresa înregistrată cu nr. 8158/21.12.2021 (filele 64-92 la dosar) partea reclamată a depus un punct de vedere prin care, asupra sesizării petentei, arată următoarele:

24.1 Cu privire la excepții, partea reclamată solicită:

- **în principal**, a se reține lipsa calității de reprezentant a avocatului care semnează petiția, din care decurge caracterul inform al cererii pentru lipsa semnăturii. În acest sens partea reclamată arată că reprezentarea se realizează în temeiul unui contract de asistență juridică încheiat în formă scrisă, care dobândește dată certă prin înregistrarea în registrul oficial de evidență - art. 28 alin. 1 din Legea nr. 51/1995.

Partea reclamată consideră că era necesar ca, la cererea înaintată CNCD, să fie atașată dovada mandatului acordat avocatului semnatar al petiției, mai ales că împuternicirea nr. 4317130/14.10.2020 poartă mențiunea "conform contractului", nefiind semnată la "client" și era necesar a se atașa, la petiție, și dovada calității de reprezentant statutar al sindicatului a persoanei care a semnat contractul de asistență juridică cu avocatul. Or, numele reprezentantului statutar al sindicatului nu este nici măcar menționat în petiție sau împuternicirea avocațială, făcându-se referire exclusiv în plângere la reprezentantul legal, fără ca acesta să fie indicat, asemenea omisiuni

nepermițând o minimă verificare relativă la calitatea celui care ar fi angajat avocatul pentru redactarea, semnarea și transmiterea către CNCD a petiției în discuție.

Se arată că în lipsa dovezilor privind persoana care are dreptul să reprezinte sindicatul, angajarea avocatului de către reprezentantul legal al sindicatului este incertă, așa încât cererea se va considera nesemnată iar avocatul care semnează efectiv petiția nu va putea fi socotit reprezentant convențional al membrilor de sindicat, singurii care au calitate procesuală activă.

Astfel că, cererea este informă - din punct de vedere procedural - raportat și la prevederile art. 11 lit f) din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor adoptată prin Ordinul nr. 144/2008 al CNCD.

- **în subsidiar**, a se reține lipsa calității procesuale active a petentului, Sindicatul CNE Cernavodă,

Potrivit art. 28 al Legii nr. 62/2011 a dialogului social, în exercitarea atribuțiilor prevăzute de alin. (1) și (2), organizațiile sindicale au calitate procesuală activă. Potrivit art. 7.3. din Contractul colectiv de muncă 2018-2020 aplicabil din 01.12.2018 și în vigoare la data publicării anunțurilor de recrutare, Sindicatul are dreptul de a-și reprezenta membrii, la orice nivel, în conformitate cu legislația în vigoare.

Petiția depusă și înregistrată la CNCD nu este formulată de Sindicat în numele membrilor petentului, aceștia nefiind menționați ca petenți, ci în nume propriu, de către acesta, lipsind orice dovadă că Sindicatul CNE Cernavodă ar acționa în numele vreunui membru sau al unei părți ori totalității membrilor săi, întrucât nu s-a invocat și depus nicio împuternicire scrisă din care să rezulte că s-a dat un mandat special sindicatului de către asemenea membri pentru formularea prezentei petiții. Acționând în nume propriu, sindicatul nu are calitate procesuală activă, adică nu poate formula o asemenea petiție.

Partea reclamată arată că era necesar ca membrii acestui sindicat în nume propriu, dacă ei înșiși considerau că există o situație de discriminare, să se adreseze CNCD prin intermediul sindicatului, în baza împuternicirii scrise expres cerute de legea specială, caz în care sindicatul ar fi avut calitatea de reprezentant convențional al petenților persoane fizice, calitatea de petenți fiind însușită de aceștia, această concluzie fiind impusă și prin prisma prevederilor art. 1 alin. 2 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

În continuare se arată că de protecția oferită de acest act normativ *beneficiază cetățenii*, adică persoanele fizice, sindicatul neavând, în mod evident, un asemenea statut câtă vreme este persoană juridică, partea reclamată considerând că se impune respingerea cererii ca fiind formulată de o persoană juridică ce nu are calitate procesuală activă și care, mai mult, nu face dovada că ar avea calitatea de reprezentant al unui/ unor membri de sindicat care și-ar fi exprimat, în scris, prin împuternicire specială, pe de o parte alegerea de a formula o cerere privitoare la fapte de discriminare, anume de a sesiza CNCD cu petiția de față, pe de altă parte alegerea de a formula o asemenea solicitare prin intermediul Sindicatului CNE Cernavodă.

Alegerea de a formula o cerere și de a-și desemna un reprezentant este reflectarea dreptului de dispoziție al persoanei fizice de a acționa (consacrat cu titlu general de art. 9 Cod procedură civilă), respectiv al dreptului persoanei fizice de a mandata un reprezentant convențional (consacrat cu titlu general de art. 80 din Codul de procedură civilă și cu titlu special de art. 28 alin. 2 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social).

- **în al doilea subsidiar**, a se reține caracterul inform (incomplet) al cererii, aceasta neputând fi luată în considerare în lipsa motivelor de fapt și de drept concrete și a indicării dovezilor,

Partea reclamată arată că cererea este informă - din punct de vedere procedural - raportat la prevederile art. 11 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor pentru omisiunea de a indica motive de fapt și de drept concrete, respectiv dovezi pe care se sprijină cererea:

Se arată că din cuprinsul anunțurilor de recrutare denunțate (anexa 1), pentru posturile de (1) inginer (Sisteme de proces și HVAC) - Serviciul management și pregătire activități RT-U1 - Departament re tehnologizare UI, (2) inginer- Serviciul management și pregătire activități RT-U1 - Departament re tehnologizare UI, (3) inginer (chimic) - Serviciul management și pregătire activități RT-U1 - Departament re tehnologizare UI, (4) Expert CNE 1 (management proiecte, inginer specialitatea energetică) - Serviciul management și pregătire activități RT-U1 - Departament re tehnologizare UI, toate scoase la concurs pentru Sucursala CNE Cernavodă, rezultă că orice persoană care are calitatea de pensionar din cadrul SNN și care, urmare a participării la concurs, va fi declarată câștigătoare, va încheia contract de muncă pe perioadă determinată, de 1 an. Acest punct al anunțului de recrutare nu cuprinde nicio diferențiere.

Exclusiv pentru pensionarii proveniți din cadrul SNN există, suplimentar și corelat, mențiunea că aceștia vor asigura și mentoratul angajaților cu mai puțină experiență. Acest punct al anunțului cuprinde o particularizare, dar ea este una pozitivă, din ea rezultând că angajatorul consideră că, datorită vastei experiențe profesionale, specialiștii pensionați ar avea, teoretic, capacitatea de a asigura îndrumarea profesională la locul de muncă a angajaților cu mai puțină experiență în domeniul energetic și, în special, în domeniul nuclear.

Aceste aspecte sunt transparent comunicate prin cele patru anunțuri de recrutare, astfel încât orice candidat (persoane aflate în situații comparabile) să cunoască cerințele pentru recrutare și selecție și să poată să participe conștient la etapele procedurale de recrutare și selecție, pentru ca, în final, să poată negocia oferta de angajare cu angajatorul. Pentru orice alte persoane anunțurile de recrutare oferă contract de muncă pe perioadă nedeterminată, dar fără condiția asigurării mentoratului, pentru că funcțiile astfel ocupate nu vor putea asigura aplicarea programului de mentorat declanșat de societate, adică nu vor conduce la finalitatea propusă în principal, dar ocuparea lor este necesară și nu sunt îndeplinite condițiile legii pentru o angajare pe perioadă determinată.

Se arată că petentul omite să citeze și art. 1 alin. (3) din OG nr. 137/2000, respectiv: "Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol *privește persoanele aflate în situații comparabile.*"

Diferențe de tratament în domeniul relațiilor de muncă pot exista, așa cum prevede art. 5 din OG nr. 137/2000: Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională. Or, obiectivul, respectiv asigurarea perfecționării unor angajați fără experiență sau cu puțină

experiență cu ajutorul unor foști angajați pensionați considerați specialiști în domeniul nuclear, este unul legitim, mai ales pe fondul lipsei sau a diminuării numărului de specialiști în domeniu, iar cerința din oferta de angajare adresată unor asemenea specialiști pensionați de a asigura mentoratul tinerilor fără experiență sau cu puțină experiență este vădit proporțională și față de natura activității (domeniul nuclear fiind un domeniu de nișă, cu un număr limitat de specialiști).

Partea reclamată arată că trebuie reținut și contextul în care această activitate ocupațională (când include mentoratul) se desfășoară, și anume: temporar și în condițiile în care este singurul angajator din domeniul nuclear din România, posibilitățile de a avea acces la specialiști fiind restrânse și mai mult decât atât, în contextul epidemiologie, este evident ca accesul SNN la piața de muncă internațională este limitat. Se menționează faptul că, în cadrul procedurilor de recrutare, atenția a fost îndreptată spre specialiștii interni, încercând să fie încurajați pensionarii care se califică drept specialiști în domeniul nuclear urmare a prestării pentru companie, mai ales în cadrul centralei de la Cernavodă, a activității lor profesionale pentru o perioadă semnificativă de timp mai înainte de pensionare, să rămână în societate. Încercarea companiei de a coopta asemenea specialiști pentru mentorat este opțiunea logică în contextul actual, însă o asemenea abordare vizează, deocamdată, o planificare pe termen scurt și mediu (contracte de muncă pe perioadă determinată de 1 an cu posibilitate de prelungire), pentru că nu se pot anticipa elementele obiective (evoluția pandemică, actele normative restrictive ce se vor adopta pentru prevenirea răspândirii virusului) care vor influența menținerea acestei orientări pentru maxim 3 ani (cât este permisă încheierea succesivă a unor contracte cu durată determinată de 1 an) sau renunțarea la ea, pe lângă elementele subiective externe menționate anterior (disponibilitatea tinerilor fără experiență de a învăța, ritmul de învățare și de specializare a acestora, confirmarea înclinației și eficienței unor specialiști care și-au asumat rolul de mentori pentru activitatea de mentorat prin evaluarea rezultatelor acestei activități pe parcursul primului an de prestare, respectiv pe parcursul următorilor ani, etc.).

Partea reclamată consideră că o diferențiere de tratament în domeniul relațiilor de muncă poate exista, așa cum prevede art. 5 din OG nr. 137/2000, dar simpla identificare a unei asemenea diferențe, singură, nu poate conduce la stabilirea discriminării, lipsind așadar și criteriul pretensei discriminării, pentru persoanele aflate într-o situație identică, interpretarea dată textului anunțului de către petent fiind profund eronată, anume în sensul că angajatorul ar impune un tratament diferențiat între salariați în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, făcându-se referire la anunțurile de recrutare ce privesc o altă sucursală - Fabrica de Combustibil Nuclear Pitești (FCN), recrutările pentru posturile de la aceasta din urmă, declanșate concomitent, ale căror anunțuri sunt atașate petiției, neavând aceeași finalitate și aceleași obiective.

Partea reclamată arată că SN Nuclearelectrica SA are două sucursale, prima dintre ele exploatează efectiv Centrala nucleară de la Cernavodă iar cea de-a doua exploatează fabrica de combustibil nuclear. Nevoile angajatorului sunt diferite la atragerea de personal pentru fiecare dintre cele două sucursale, obiectul de activitate al exploatării propriu-zise fiind diferit, iar situația pierderii de lucrători înalt calificați nu este similară, pentru că se confruntă la FCN Pitești cu un număr ridicat de cereri de pensionare. Așadar, salariații ce urmează a fi recrutați pentru posturile vacante de la

sucursala FCN Pitești se află în situații diferite, nu identice, față de salariații ce urmează a fi recrutați pentru posturile vacante de la sucursala CNE Cernavodă.

În continuarea expunerii, partea reclamată arată că pentru sucursala CNE Cernavodă în discuție, în plângere, trebuie avut în vedere că Centrala nuclearelectrică Cernavodă, exploatată de aceasta, este un obiectiv de interes național, strategic, așa cum consacră OG nr. 126/31.08.2000 *privind continuarea realizării Unității 2 din cadrul obiectivului de investiții «Centrala Nuclearelectrică Cernavodă - 5 x 700 MW»* (aprobata cu modificări prin Legea 335/2001), și mai mult, centrala face parte din infrastructura critică conform OUG nr. 98/2010.

De asemenea, se arată că întrucât în condițiile specifice domeniului de activitate al energiei nucleare (domeniu în care, atât la nivel național, cât și la nivel internațional, se înregistrează un deficit acut, accentuat de specialiști), se simte nevoia obiectivă și imperativă ca specialiștii din cadrul companiei, care îndeplinesc condițiile de pensionare și/sau cei care au calitatea de pensionari reangajați, să asigure transferul de cunoștințe și experiență către tinerii angajați, în vederea formării acestora ca viitori specialiști, prin intermediul unor programe de mentorat, pentru centrala nucleară de la Cernavodă punându-se în aplicare Decizia nr. 265/29.07.2020 care definește obiectivele și condițiile unui asemenea program de mentorat. Există și salariați ai SNN SA care, după pensionarea ca urmare a îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și stagiul de cotizare, în cea mai mare parte prin reducerea vârstei standard de pensionare ca urmare a lucrului în condiții deosebite și/ sau speciale de muncă, doresc să își continue activitatea în cadrul societății, manifestându-și expres interesul în această direcție.

Societatea a luat în considerare necesitatea derulării unor programe de mentorat, pe care numai salariați cu vechime foarte mare în muncă și, în general, în domeniul energetic și cu experiență în domeniul de activitate al Societății, sunt în măsură să le deruleze, în aceasta categorie intrând, cu predilecție, salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare și foști salariați care deja sunt pensionari, dar continuă să lucreze în prezent în cadrul societății, cumulând pensia cu salariul, motiv pentru care a emis Decizia nr. 256/29.07.2020, în condițiile legii, uzând de dreptul prevăzut la art. 40 alin. (1) lit. c din Legea nr. 53/2011 privind Codul muncii *“să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor”*.

Partea reclamată arată că societatea a solicitat clarificări de la CNCD, răspunsul acestei instituții, emis sub nr. 1012/17.04.2019 stabilind, în mod documentat și neechivoc, bazat pe situații analizate de instanțe de la nivel european, că *angajarea pe durata determinată a persoanelor pensionate nu este o discriminare pentru că exercitarea dreptului cetățeanului privește persoane aflate în situații necomparabile*, ceea ce este cazul și în speță. Mai mult, dacă măsura angajării persoanelor pensionate la limită de vârstă are ca scop realizarea unui echilibru între generații, angajarea persoanelor pensionate la limită de vârstă cu contract de muncă pe durată determinată nu reprezintă discriminare, acest aspect fiind luat în considerare la momentul conceperii ofertelor de angajare.

În continuare, partea reclamată arată că motivele de fapt cuprinse în petiție se rezumă la a indica împrejurarea că există o diferență de tratament între salariați, *fără a se indica nici măcar sumar identitatea sau similitudinea situațiilor în care s-a aflat aceștia*,

În opinia părții reclamate, în lipsa unuia dintre elementele cumulative, discriminarea nu există. Or, nu se aduce atingere dreptului la muncă, fiind permisă de lege perfectarea de contracte de muncă pe durată determinată cu persoane care au statutul de pensionari, situațiile angajărilor de la sucursala CNE Cernavodă și a angajărilor la sucursala FCN Pitești nu sunt identice sau comparabile și există o justificare foarte rezonabilă (necesitatea asigurării pregătirii profesionale a tinerilor angajați de la centrala nucleară) și stringent obiectivă (lipsa acută a unui număr suficient de specialiști, accentuată de diminuarea constantă a numărului specialiștilor existenți prin pensionare).

Se arată că programele de mentorat, în general, ca și cel de la sucursala CNE Cernavodă în discuție, în particular, se derulează pe perioade finite de timp, nu pe perioadă nedeterminată, ca să impună perfectarea unor contracte de muncă în condițiile generale, de la art. 12 alin. 1 Codul muncii, care instituie regula contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Legea permite perfectarea unor contracte de muncă pe perioadă determinată, conform nevoilor identificate de angajator față de circumstanțele specifice posturilor pentru care au fost publicate anunțurile de concurs, în condițiile speciale, de excepție, de la art. 12 alin. 2 și art. 83 Codul muncii.

Totodata, se arată că:

- pe de o altă parte, nu orice specialist se va putea dovedi și un bun și eficient mentor, acesta fiind un element subiectiv extern SNN SA, motiv pentru care, în perioada de derulare a contractului de muncă pe perioada determinată de 1 an, a fost prevăzută "posibilitatea prelungirii unui asemenea contract în funcție de rezultatele obținute", reflectate din "indicatorii de performanță asociați".

- pe de altă parte, nu se pot anticipa alte elemente subiective externe SNN SA, cum ar fi ritmul de perfecționare și specializare a angajaților tineri, fără experiență sau cu puțină experiență, deja angajați, respectiv numărul efectiv de angajați tineri nespecializați ce vor fi cooptați în perioada 2020-2021, ce vor beneficia de mentorat, pentru că aceste aspecte nu depind de voința angajatorului, ci de chestiuni exterioare cum ar fi: numărul de angajați ce vor rămâne la CNE, respectiv numărul de candidați ce se vor înscrie și prezenta la următoarele concursuri pentru ocuparea unor posturi vacante, pregătirea lor profesională generală care să le permită câștigarea concursurilor, disponibilitatea și capacitatea lor de a învăța pe parcursul derulării raporturilor de muncă, etc., motiv pentru care a fost adăugată posibilitatea de prelungire a contractelor de muncă pe perioadă determinată ale mentorilor după "prioritățile existente" la momentul expirării termenului inițial de 1 an.

- **în al treilea subsidiar**, admiterea excepției obiectului vădit nefondat al sesizării formulate de petentă pornind de la împrejurarea că aceasta nu invocă încălcarea de către societate a niciunei prevederi din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

- **în al patrulea subsidiar**, să se constate că nu s-a săvârșit niciun act de discriminare directă sau indirectă a vreunei persoane, întrucât, în plus, petentul nu aduce niciun fel de argument plauzibil, care să probeze discriminarea la care se referă.

25. Partea reclamată prezintă considerente, de fapt și de drept, care infirmă în totalitate susținerile pe care se întemeiază acuzația de discriminare la adresa SNN SA, după cum urmează:

25.1 Societatea se confruntă în ultimul timp cu un număr ridicat de cereri de pensionare de drept, pentru limită de vârstă și stagiul de cotizare, și cu reducerea vârstei standard de pensionare la CNE Cernavodă, fapt ce antrenează reducerea nivelului de competență în rândul personalului centralei nucleare rămas și care va rămâne la dispoziția SNN SA, aspect îngrijorător pentru industria energetică nucleară. Această industrie impune, prin cerințele exprese legislative (norme naționale primare și secundare) asigurarea unor înalte competențe ale lucrătorilor, necesare funcționării în siguranță a instalațiilor nucleare de producere a energiei electrice.

25.2 În cadrul SNN au fost analizate cauzele pierderilor de personal calificat și s-a constatat că principalii factori au fost reprezentați de:

- atingerea vârstei standard de pensionare de către un număr relativ însemnat de personal angajat în anii '80, '90, în faza de construcție-montaj a Unității 1 a centralei de la Cernavodă, ceea ce a generat retrageri previzibile la pensie,

- modificarea repetată a legislației în materie de pensionare, în sensul introducerii, în legislația aplicabilă, în prezent, a unor prevederi mai avantajoase pentru asigurații care au desfășurat activitate în grupe superioare de muncă/ condiții speciale/ deosebite de muncă (ultimele modificări în acest sens fiind operate în anii 2018 și 2019), precum și în sensul apariției unei noi legi a pensiilor, aplicabilă începând din anul 2021, care a generat anumite incertitudini legate de modul de calcul al pensiilor, ceea ce a încurajat/ determinat retragerea la pensie a unui număr însemnat de personal, cu mult înainte de împlinirea vârstei standard de pensionare, prin valorificarea stagiilor de încadrare în grupe/ condiții superioare de muncă, fenomenul fiind, în multe cazuri, imprevizibil în raport cu intenția de retragere la pensie declarată în chestionarele administrate pe acest subiect de angajator și afectând toate categoriile de personal din centrala de la Cernavodă,

- dezvoltarea unor proiecte pe domeniul nuclear în alte țări (în special China, Emiratele Arabe Unite și Finlanda) care, pe fondul deficitului de forță de muncă înalt calificată pe acest domeniu, au atras, prin oferte financiare superioare lansate de angajatorii implicați, un număr însemnat de personal din companie (centrala), fenomenul afectând, în special, personalul ingineresc, personalul operator (inclusiv cel autorizat CNCAN pentru lucrul în Camera de comandă) și personalul de conducere și supraveghere,

- contextul pandemic apărut la începutul anului 2020 care, destul de probabil, a generat unele temeri și stres pentru anumite categorii de personal, în special pentru cel situat în categorii de risc în raport cu factorul pandemic, și care a influențat decizia acestuia de a se retrage la pensie.

25.3 Urmare a analizei interne, s-a remarcat că distribuția pe intervale de vârstă a personalului centralei evidențiază că aproximativ 40% din numărul total de personal se situează în intervalul de vârstă cuprins între 50 și 60 de ani, iar aproximativ 7% dintre angajați cu cel puțin 60 de ani, două treimi din personalul centralei fiind implicat în activități de exploatare și întreținere a celor două unități ale centralei nucleare și a instalațiilor auxiliare. Totodată, analiza internă a identificat o serie de constrângeri exterioare și anume:

- oferta educațională a sistemului național de învățământ este deficitară la toate nivelurile în privința formării de personal calificat pe domeniul tehnic/ de producție, inclusiv cel nuclear,

- reducerea semnificativă a populației țării, pe fondul scăderii natalității și al creșterii fenomenului migrației forței de muncă locale către economiile din țări mai dezvoltate, precum și amplasarea geografică a centralei într-o zonă mai puțin favorizată din punct de vedere economic, generează impedimente în atragerea forței de muncă înalt calificată necesară acesteia,
- cadrul legal permite o recuperare limitată a cheltuielilor de pregătire profesională (exclusiv costurile cursurilor, nu și celelalte cheltuieli angajate uneori pe durată semnificativă - și 6 luni consecutive),
- inflexibilitatea legislației muncii, care permite limitat perfectarea contractelor de muncă pe durată determinată (maxim 3 ani) raportat la necesitatea perfectării unor contracte de muncă pe durată determinată pentru proiectul de re tehnologizare cu durata de 10 ani, instabilitatea legislației pensiilor care poate determina schimbarea radicală a opțiunilor angajaților privind momentul retragerii la pensie.

25.4 Partea reclamată arată că pentru contrabalansarea tuturor neajunsurilor identificate este de dorit inclusiv încurajarea rămânerii în activitate a personalului pensionabil, menținerea în organizație a personalului înalt calificat, cu experiență, implicat în activitățile de bază ale centralei, precum și recrutarea, selecția și angajarea de resurse umane de înaltă calitate pentru compensarea ieșirilor inerente de personal și pentru acoperirea necesarului de personal aferent proiectelor majore de investiții (Proiectul re tehnologizare unitatea 1, Proiectul instalația de detritiere, Proiectul unitățile 3 și 4 CNE Cernavoda), inclusiv pentru derularea programelor de transfer de cunoștințe mentorat. Obligațiile titularului de licență de operare în domeniul nuclear sunt completate de cerințele specifice privind pregătirea profesională a lucrătorilor (*art. 12 alin. 5 din Norme*) și dispozițiile detaliate privitoare la obligațiile privind asigurarea pregătirii profesionale continue a personalului propriu și asigurarea personalului calificat pentru implementarea programelor de pregătire profesională art. 20 din Norme) iar cultura de securitate nucleară cuprinde aspecte importante ținând de experiența în exploatare și mecanismele de educare și formare profesională (art. 21 din Norme).

25.5. Totodată, partea reclamată arată că perspectiva asupra ofertei de angajare pe posturi cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, pe lângă componenta legislației nucleare, trebuie lămurită și prin prisma normelor de dreptul muncii și a prevederilor Contractului colectiv de muncă:

- Codul muncii permite, pentru situațiile deja enunțate, perfectarea de astfel de contracte:

- Prin contractul colectiv de muncă 2018-2020 s-a agreat asupra împrejurării că angajarea personalului în unitățile SNN se face în funcție de volumul de activitate al acestora, de structura organizatorică și de bugetul de venituri și cheltuieli al SNN S.A., aprobate conform prevederilor legale și statutare, organizarea activităților, repartizarea salariilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor se face de către conducerea SNN S.A. și a unităților sale, prin stabilirea unei structuri adecvate, nefiind permisă imixtiunea salariilor, ca membri ai organizațiilor sindicale, în chestiuni ce țin exclusiv de administrarea societății, iar angajarea de personal se face, de regulă, pe perioadă nedeterminată și, prin excepție, pe durată determinată în condițiile expres prevăzute de lege, în limita posturilor vacante și în conformitate cu prevederile legale.

- Conducerea SNN SA și a unităților SNN SA au dreptul să organizeze și să conducă activitatea pe principii de competență profesională, să stabilească organizarea și funcționarea unității SNN SA prin definirea obiectivelor strategice, programelor și indicatorilor de performanță, să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în funcție de natura și cerințele postului ocupat, conform legii, să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru fiecare salariat, să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu, să stabilească obiectivele de performanță individuală și criteriile de evaluare a performanțelor profesionale ale salariaților, să evalueze periodic activitatea profesională a salariaților.

- Nevoile de formare profesională, graficele de pregătire profesională, numărul de participanți, precum și alte chestiuni concrete ce privesc acest domeniu sunt stabilite de conducerea SNN SA, iar șeful ierarhic direct are obligația să recomande corecțiile ce trebuie făcute în pregătirea subordonatului prin forme specifice: instructaje, cursuri de perfecționare și specializare, recalificare, material documentar de studiat, exerciții practice specifice, etc.

- Anterior încheierii sau modificării contractului de muncă, SNN SA are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract, ceea ce s-a și urmărit prin ofertele de angajare (durata determinată a contractului de muncă, asigurarea mentoratului de către pensionarii cu experiență în domeniul nuclear). Salariații, pe de altă parte, au obligația însușirii și respectării procedurilor și instrucțiunilor în vigoare aplicabile activităților desfășurate, să respecte normele și prevederile legale, să respecte măsurile de securitate și cele privind prevenirea oricăror situații care ar putea pune în primejdie clădirile, instalațiile, integritatea corporală sau sănătatea altor persoane, să cunoască și să respecte prevederile contractului de muncă, fișei postului și ale Codului de conduită a salariatului în domeniul nuclear, respectiv au dreptul de acces la formare profesională și obligația de a participa la pregătirea profesională.

- Prin același CCM s-a stabilit că reîncadrarea personalului al cărui contract individual de muncă a încetat de drept la data îndeplinirii cumulative a condițiilor privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare pentru pensionare se poate face numai în condițiile art. 2.9 din CCM, iar art. 2.9 din CCM prevede că angajarea persoanelor pensionate pentru limită de vârstă, cu experiență în domeniu, se face în condițiile prevăzute de Codul muncii și cu respectarea procedurilor interne SNN SA Măsura preconizată (asigurarea pregătirii și perfecționării prin mentorat) corespunde cerinței ca angajatorul să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice în vederea desfășurării corespunzătoare a procesului de muncă.

- Totodată, angajatorul și-a asumat obligația de a asigura pregătirea profesională periodică (instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, asigurarea accesului la pregătirea profesională, ca și stabilirea și implementarea instrucțiunilor de lucru și procedurilor adaptate riscului radiologie asociat surselor și operațiilor efectuate, pregătirea și examinarea realizându-se în timpul programului de lucru și pe cheltuiala angajatorului, iar, în caz de nerespectare a acestei obligații salariatul are dreptul la concediu plătit de formare profesională de până la 10 zile lucrătoare sau până la 80 de ore. Formarea profesională a salariaților se poate realiza, cum explicit stabilește art. 5.13 alin. 3 din CCM, prin participarea la cursuri organizate de unitatea SNN, prin stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă, prin stagii de

practică și specializare în țară (și străinătate), prin ucenicie organizată la locul de muncă, prin formare individualizată.

26. Partea reclamată consideră că a respectat principiul nediscriminării asumat prin art. 5.12 alin. 2 lit. h) din CCM la demararea procedurilor de atragere pentru mentorat a pensionarilor SNN, prin ofertele de recrutare denunțate de petent și că aplică toate dispozițiile legale din dreptul muncii (art. 5.12 alin. 2 lit. k) din CCM), aceste prevederi legale de dreptul muncii și prevederi convenționale rezultând din Contractul colectiv de muncă fiind în concordanță cu cele ale Codului muncii și cu Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP.

27. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către partea reclamată, documente ce conțin: (filele 159 - 294 – 701 (vol II) la dosar) evidența încetării activității pentru 15 specialiști în perioada 01.01.2020-08.12.2020 cu cererile de pensionare, evidența 6 salariați pensionați care au solicitat menținerea în activitate după pensionare și scrisorile de manifestare a intenției de a se reîncadra în unitate după pensionare, evidența 2 salariați care și-au exprimat opțiunea de a continua activitatea până la împlinirea vârstei de 65 de ani și cererile, *procedura Cod R.U.-00-18 Dezvoltarea și implementarea practicilor privind mentoratul în cadrul SNN adoptată la 03.12.2020, Procedura Cod RT1 -03-09.01 Pregătirea la locul de muncă (PPLM) prin activități de mentoring în cadrul Proiectului de rețehnologizare UI.*

28. Prin adresa nr. 2477/30.03.2021, partea reclamată a depus concluzii scrise în care reiterează cele expuse în punctul de vedere.

V.Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

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

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;

- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

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

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

În analiza excepțiilor invocate:

29. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepțiile și solicitările invocate de partea reclamată din dosar, respectiv:

- lipsa calității de reprezentant a avocatului care semnează petiția, din care decurge caracterul inform al cererii pentru lipsa semnăturii;
- lipsa calității procesuale active a petentului;
- caracterul inform (incomplet) al cererii, aceasta neputând fi luată în considerare în lipsa motivelor de fapt și de drept concrete a indicării dovezilor;
- excepția obiectului vădit nefondat al sesizării formulate de petent pornind de la împrejurarea că petentul nu invocă încălcarea de către societate a niciunei prevederi din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- constatarea faptului că nu s-a săvârșit niciun act de discriminare directă sau indirectă a vreunei persoane deoarece petentul nu aduce niciun fel de argument plauzibil, care să probeze discriminarea la care se referă.

În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) *Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției*”, Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate în prezenta cauză.

30. În dezbaterile privind analiza excepțiilor, analizând solicitările părților și excepțiile invocate, Colegiul director urmează a analiza petiția formulată, precum și susținerile părților reclamate consemnate în punctele de vedere ale acestora. Având în vedere și considerentele rezultate din cuprinsul informațiilor conținute în documentele aflate la dosar, Colegiul director urmează a respinge solicitările/excepțiile invocate, pentru motivele următoare:

- Cu privire la lipsa calității de reprezentant a avocatului care semnează petiția, Colegiul director respinge această solicitare, apreciere evaluată pe considerentul că semnarea și depunerea plângerii respectă dispozițiile Legii nr 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat, republicată, contractul de asistență juridică fiind încheiat anterior depunerii sesizării.

- Cu privire la lipsa calității procesuale active a petentului Colegiul director respinge această excepție reținând că, în conformitate cu prevederile art. 28, alin (1) din

OG nr. 13/2000, cu modificările și completările ulterioare, organizațiile neguvernamentale care au interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unui grup de persoane, sindicatul având menirea de a apăra interesele grupului de persoane vizat de fondul petiției.

- Cu privire la caracterul inform/incomplet al cererii, Colegiul director urmează a respinge această solicitare deoarece petiția indică motivele de fapt și de drept concrete, precum și dovezi comunicate la dosar.

- Cu privire la excepția obiectului vădit nefondat al sesizării, Colegiul director respinge această excepție reținând că obiectul plângerii se referă la modul în care sunt tratați pensionarii proveniți din rândurile active ale societății, la condițiile în care se încheie un contract de muncă pentru pensionarii proveniți din cadrul angajatorului, respectiv la relațiile de muncă la nivelul unității, faptă manifestată de angajator cu ocazia formulării anunțurilor concursului de angajare pentru care se poate invoca încălcarea prevederilor OG nr. 137/2000.

- Cu privire la constatarea faptului că nu s-a săvârșit niciun act de discriminare directă sau indirectă a vreunei persoane deoarece petentul nu aduce niciun fel de argument plauzibil, care să probeze discriminarea la care se referă, Colegiul director apreciază că analiza urmează a fi făcută simultan cu fondul cauzei.

31. Având în vedere aceste considerente, Colegiul director urmează a analiza fondul cauzei, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta fiind sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare.

Aplicarea principiilor la spetă

32. **În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, Colegiul director reținând spre analiză faptul că petenta se consideră discriminată de către angajator pe criteriul categoriei sociale, respectiv cea de pensionar, și pe criteriul vârstei în ceea ce-i privește pe cei pensionați pentru limită de vârstă.

33. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate. Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate de petentă, respectiv asupra tratamentului aplicat de către partea reclamată, având în vedere impunerea de către angajator a unui tratament diferențiat între salariați în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, în noțiunea de condiții de încadrare în muncă intrând și durata contractului individual de muncă.

34. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

35. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

36. Raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art.2 alin.(1) din OG nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *“orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”*.

37. Colegiul Director al CNCD analizează faptele sesizate și din perspectiva egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, având în vedere dispozițiile art. 7, lit a) și art.8, alin (2) din OG nr.137/2000, republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, potrivit cărora:

art.7 a) *„Constituie contravenție [...], discriminarea unei persoane pe motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

a) *închirierea, suspendarea, modificarea sau încetarea contractului de muncă”*.

art.8, alin (2) *„Constituie contravenție [...], condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2, alin (9).*

38. **Pe fond**, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al OG 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 constitutive ale 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 OG nr. 137/2000, republicată.

39. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege

menționat anterior. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

40. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință, aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1, alin. 3 al OG nr. 137/2000: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege, tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

41. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, *categorie socială* etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, *vârstă*, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristici sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, *categorie socială, vârstă*, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

42. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31, cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag.16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag.16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

43. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, prin diferențiere se înțelege tratamentul diferit al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (*Marckx împotriva Belgiei*, 13 iunie 1979, §32). Astfel, „trebuie stabilit, între altele, dacă situația pretinsei victime poate fi considerată ca fiind similară cu a acelor persoane care au fost tratate mai favorabil” (*Fredin împotriva Suediei*, 18 februarie 1991, §60). Diferențierea se realizează și atunci când persoane care se află în situații semnificativ diferite nu sunt tratate în mod diferit (*Thlimmenos împotriva Greciei*, 6 aprilie 2000, §44).

44. Astfel, Colegiul Director analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al OG nr. 137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință și care circumstanțiat la situația petentei, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

45. În speța de față, petenta susține că a fost discriminată de partea reclamată care, prin acțiunile sale în demararea procedurilor de selecție prin concurs, pentru ocuparea mai multor posturi cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată în cadrul sucursalei, a confirmat faptul că, prin condițiile impuse pentru semnarea contractelor individuale de muncă pentru posturile scoase la concurs, pentru persoanele pensionate pentru limită de vârstă contractul de muncă are o perioadă diferită raportat atât la categoria socială cât și la vârsta angajatului.

46. Din analiza obiectului petiției se rețin următoarele aspecte:

- În urma demarării procedurilor de selecție prin concurs pentru ocuparea mai multor posturi în cadrul sucursalei CNE Cernavodă, din cuprinsul anunțurilor de recrutare rezultă că orice persoană care are calitatea de pensionar din cadrul SNN și care, urmare a participării la concurs, va fi declarată câștigătoare, va încheia contract de muncă pe perioadă determinată, de 1 an.

- Exclusiv pentru pensionarii proveniți din cadrul SNN există, suplimentar și corelat, mențiunea că aceștia vor asigura și mentoratul angajaților cu mai puțină

experiență, acest punct al anunțului cuprinzând o particularizare. Pentru fiecare post în parte, printr-o Notă se specifică faptul că persoanele pensionate din cadrul societății, care au ocupat anterior acest tip de poziții, vor asigura și mentoratul angajaților cu mai puțină experiență, cerință care se va reflecta în fișa postului împreună cu indicatorii de performanță asociați. Pentru acest tip de angajat, contractul va fi pe o perioadă determinată de maxim un an cu posibilitatea de prelungire, corelat cu rezultatele obținute și prioritățile existente la acel moment, ceea ce înseamnă că acesta va putea încheia cu societatea un contract de muncă doar pe perioadă determinată.

- Pentru orice alte persoane, respectiv persoanele care nu sunt pensionare sau care sunt pensionare dar nu provin pensionate din cadrul SNN, anunțurile de recrutare oferă contract de muncă pe perioadă nedeterminată, dar fără condiția asigurării mentoratului, pentru că funcțiile astfel ocupate nu vor putea asigura aplicarea programului de mentorat declanșat de societate, adică ocuparea lor este necesară și sunt îndeplinite condițiile legii pentru angajare, conducând la o altă finalitate propusă.

- Această activitate ocupațională - ce include mentoratul se desfășoară pentru o perioadă temporară și în condițiile în care, în cadrul procedurilor de recrutare, angajatorul și-a îndreptat atenția spre specialiștii interni ca aceștia să rămână în societate, încercând să încurajeze pensionarii care se califică drept specialiști în domeniul nuclear urmare a prestării serviciilor pentru companie, a menținerii activității lor profesionale pentru o perioadă semnificativă de timp înainte de pensionare, fiind opțiunea logică în contextul actual în încercarea societății de a coopta specialiști pentru mentorat.

- Societatea are două sucursale, prima dintre ele exploatează Centrala nucleară de la Cernavodă iar cea de-a doua exploatează fabrica de combustibil nuclear, nevoile angajatorului fiind diferite la atragerea de personal pentru fiecare dintre cele două sucursale, obiectul de activitate al exploatării propriu-zise fiind diferit, iar situația pierderii de lucrători înalt calificați nefiind similară. Situația angajărilor de la sucursala CNE Cernavodă nu este identică cu situația angajărilor la sucursala FCN Pitești existând o justificare foarte rezonabilă în ceea ce privește necesitatea asigurării pregătirii profesionale a tinerilor angajați de la centrala nucleară și o justificare stringent obiectivă în ceea ce privește lipsa acută a unui număr suficient de specialiști, accentuată de diminuarea constantă a numărului specialiștilor existenți prin pensionare. Pentru posturile scoase la concurs pentru Sucursala CNE Cernavodă se prevăd astfel de condiții impuse pensionarilor ce provin din cadrul societății, în timp ce pentru posturile disponibile la Sucursala FCN Pitești sau în departamentul central nu se regăsește această mențiune specială, respectiv că limita în cazul acestor persoane este semnarea unui contract de muncă pe perioadă determinată, recrutările pentru aceste posturi, declanșate concomitent, neavând aceeași finalitate și aceleași obiective.

- Societatea a luat în considerare necesitatea derulării unor programe de mentorat, pe care numai salariații cu vechime foarte mare în muncă și în domeniul energetic, precum și cu experiență în domeniul de activitate al societății, sunt în măsură să le deruleze, în aceasta categorie intrând, cu predilecție, salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare și alți foști salariați care deja sunt pensionari, dar continuă să lucreze în prezent în cadrul societății, cumulând pensia cu salariul. În ceea ce privește persoanele care au deja calitatea de pensionar din cadrul SNN, contractul de muncă va fi semnat pe perioada determinată, în timp ce pentru pensionarii din alte unitati

contractul individual de munca va fi pe perioada nedeterminată deoarece programele de mentorat pentru centrala nucleară de la Cernavodă se derulează pe perioade finite de timp și nu pe o perioadă care să impună perfectarea unor contracte de muncă pe perioadă nedeterminată .

- În ceea ce privește persoanele care deja au ieșit la pensie, față de cele care nu au încă acest statut: pentru o persoana care nu este încă pensionar și care va promova concursul contractul de muncă va fi semnat pe perioada nedeterminată iar pentru o persoană care s-a pensionat, contractul va fi pe perioada determinată, inițial de 1 an, cu posibilitatea prelungirii în condițiile art. 84 din Codul muncii, ce nu poate depăși 3 ani,

- Este vizată categoria socio-profesională din care provine viitorul salariat, pentru foștii angajați fiind prevăzut un regim de semnare a unui contract individual de munca pe perioada determinată, condițiile de angajare pentru persoanele pensionare din alte unitati fiind pentru o durata nedeterminată. Regula ocupării postului o constituie încheierea contractului pe perioadă nedeterminată de 1 an doar pentru categoria socio-profesională a pensionarilor care au fost anterior angajați ai SNN, în raport cu cei care nu sunt pensionari pentru limita de vârstă, regimul de recrutare fiind identic în ambele situații.

47. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, reținând criteriul de discriminare ca fiind cel invocat de petentă.

48. Colegiul director reține că, art.2 alin. (1) nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „*sau orice alt criteriu*” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

49. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum aceasta este definită în art. 2 din OG nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, ipso facto și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

50. În speța de față se constată faptul că acele condiții de angajare oferite salariaților care vin din afara companiei sunt mai avantajoase față de condițiile de angajare oferite salariaților care vin din interiorul companiei deoarece la un regim de recrutare identic își găsesc aplicabilitate condiții diferite, această diferențiere făcându-se între două categorii sociale, respectiv: persoanele pensionate care promovează concursul și vin din afara companiei și persoanele pensionate care promovează concursul și vin din interiorul companiei, **acestea nefiind angajate doar pentru asigurarea entoratoratului ci sunt angajate și pentru mentorat.**

51. În ceea ce privește tratamentul diferențiat, Colegiul director apreciază că acesta rezultă chiar din condițiile de ocupare a posturilor scoase la concurs, condiții care se aplică în mod pârținitor pentru o categorie socială în detrimentul celeilalte, astfel fiind încălcat dreptul la muncă în condiții de egalitate al categoriei defavorizate. Astfel, doar angajații pensionari care au fost salariați ai companiei au contracte de muncă pe perioadă determinată, aceștia având și asigurarea pregătirii și perfecționării personalului companiei prin mentorat.

52. De asemenea, cu privire la dreptul încălcat, se consideră că potrivit prevederilor OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și ale Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, este încălcat dreptul la muncă și la șansă egală la angajare, egalitatea în materie de angajare și profesie.

53. Din acest punct de vedere se impune a preciza că persoanele juridice, inclusiv companiile private, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiul nediscriminării. Or, inclusiv furnizorii de servicii, comercianții trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă, având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratatul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratând pe cineva mai puțin favorabil datorită unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

54. Colegiul director constată că partea reclamată a adoptat o metodă neadecvată în atingerea scopului urmărit, putând să prevadă anumite reguli și condiții speciale pentru recrutarea personalului care **să asigure exclusiv** desfășurarea programului de mentorat, nefiind limitare pentru înrolarea acestor persoane în condiții legale.

De asemenea, Colegiul Director recomandă părții reclamate să depună de toate diligențele necesare respectării egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie și, astfel, să evite orice fapte ce pot îmbrăca o formă de discriminare pe criteriul categoriei sociale sau al vârstei. În acest sens se recomandă modificarea și corelarea condițiilor de ocupare a unui post și, totodată, de prestare a muncii corespunzătoare fiecărui post în parte.

55. Prin urmare, având în vedere întregul complex de împrejurări și documentele existente la dosar, din analiza obiectului petiției și pe baza probatoriului deus la dosar și a susținerilor părților, precum și din analiza elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare, Colegiul director constată că tratamentul la care a fost supus petenta (în speță organizația sindicală reprezentativă la nivelul angajatorului) a dus la afectarea exercitării normale a dreptului la muncă și vizează îngrădirea accesului la muncă în condiții de egalitate a membrilor săi, ale căror drepturi le apără în calitate de angajați ai societății.

56. În acest fel, Colegiul director constată că se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și se poate reține existența faptei de discriminare conform art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000. Sunt incidente, de asemenea, și prevederile art. 7 lit a) și art. 8 alin (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

57. Colegiul director se pronunță în sensul utilității găsirii și aplicării celor mai bune măsuri care să conducă la respectarea tuturor drepturilor garantate de Constituția României și de celelalte prevederi legale, cu mențiunea că acestea nu se exclud unele pe altele, ci trebuie respectate și aplicate în mod unitar de către toți cetățenii României, de companiile private și de instituțiile statului

58. Pentru considerentele de mai sus, pentru faptele prevăzute de art. 2, alin. (1), art. 7 lit a) și art. 8 alin (2) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor

formelor de discriminare, republicată, Colegiul director va aplica sancțiunea cu avertisment pentru partea reclamată pentru încălcarea principiului egalității de tratament în materie de angajare și profesie și restrângerea condițiilor de prestare a muncii.

59. Măsura este proporțională cu scopul urmărit, astfel constatarea contravenției și aplicarea unei sancțiuni sunt proporționale cu necesitatea protecției demnității umane, a respectării drepturilor și libertăților cetățenilor, cu libera dezvoltare a personalității umane. Măsura constatării și sancționării unui astfel de comportament este necesară într-o societate democratică în care demnitatea umană este garantată, aceasta fiind un element important în respectul de sine al oricărui cetățean.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate intră sub incidența art. 2, alin. (1), art. 7 lit a) și art. 8 alin (2) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, reprezentând fapte de discriminare.

2. Aplică sancțiunea cu avertisment pentru partea reclamată Societatea Națională Nuclearelectrica SA pentru faptele prevăzute la art. 2, alin. (1), art. 7 lit a) și art. 8 alin (2) din OG nr.137/2000, potrivit art. 5 alin. (2) și art. 7 alin. (3) din OG nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

3. Recomandă părții reclamate modificarea și corelarea contractului de muncă pentru angajații ce fac parte din această categorie, pentru perioadă nedeterminată în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă a acestora.

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

IV. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

V. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 16.06.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, HORIA GRAMA– membru, MARIA MOȚA– membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru,

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

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Redactată și motivată: AND/FL

Data redactării: 06.08.2021

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

