



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 555 din 21.09.2022

**Dosar nr.: 761/2020**

**Petiția nr.: 6521/20.10.2020**

**Petentă:**

**Reclamat: Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare Chimico-Farmaceutică – ICCF București**

**Obiect:** Petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare din partea angajatorului prin marginalizare, lipsă fișa de post la CIM, lipsă fișă medicală, suspendare și desfacere CIM, interzicerea activității, excluderea din cadrul proiectelor de cercetare științifică din POC, neplată venituri salariale etc., precum și neregulile din cadrul unui examen pentru ocuparea unui post, modificarea fișei de post cu sarcini reduse la o singură tehnică de laborator (față de cele 2 tehnici discutate anterior la momentul angajării):

- Dispoziția de a discrimina a directorului ICCF prin interzicerea oricărei persoane de a interacționa cu petenta sub orice formă în orele de program;
- Hărțuirea – comportamentul organelor de conducere care a dus la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de convingeri morale de nesemnare a unor inscripții ce descriau în fals o activitate pe fonduri europene;
- Victimizarea – tratamentul advers, venit ca reacție la acțiunea în instanță privind suspendarea ilegală a contractului de muncă, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării, petenta susținând că a fost singurul angajat ce nu a fost plătit mai multe luni de zile consecutive, tratament advers care a inclus și concedierea ei nelegală atacată și câștigată în instanță.

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

**Numele și domiciliul procedural ales al petentei**

**1. prin reprezentant convențional ales avocat Ilie Marius Constantin, Cabinet de avocat “ILIE MARIUS CONSTANTIN”, cu sediul în București, bd. Drumul Taberei, nr. 92, bl. C7, ap. 307, et. 7, sc. H, sector 6, email: [avocatiemarius@yahoo.com](mailto:avocatiemarius@yahoo.com) .**

**Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate**

**2. Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare Chimico-Farmaceutică – ICCF București, cu sediul în București, șos. Calea Vitan, nr. 112, sector 3, prin director general**

**3. Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare Chimico-Farmaceutică – ICCF București, cu sediul în București, șos. Calea Vitan, nr. 112, sector 3, domnul**



**4. Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare Chimico-Farmaceutică – ICCF București**, cu sediul în București, șos. Calea Vitan, nr. 112, sector 3, **doamna**

**II. Procedura de citare**

5. Prin rezoluția nr. 38/14.12.2020 a fost dispusă procedura de investigație la sediul persoanei juridice reclamate, Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare Chimico-Farmaceutică – ICCF București, în vederea clarificării aspectelor sesizate în petiție, în urma căreia fiind întocmit raportul nr. 12/2021.

6. Prin adresele nr. 3537/19.05.2022 s-a realizat citarea părților, 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, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 07.06.2022.

7. Procedura de citare a fost legal și complet realizată.

8. La audieri părțile au fost prezente și au depus noi înscrisuri la dosar.

**III. Susținerile părților**

**Susținerile petentei**

9. Prin petiția nr. **6521/20.10.2020**, petenta, în calitate de angajată ICCF – INCD, sesizează o posibilă faptă de discriminare, urmare a neregulilor din cadrul unui examen pentru ocuparea unui post.

10. În fapt, în temeiul contractului individual de muncă nr. 360 din 01.11.2018, petenta a desfășurat activitatea aferentă postului de asistent de cercetare în chimie pe tehnicile de laborator AAS și ICP-MS, ocupat în urma anunțului concursului organizat de ICCF – INCD în cadrul Departamentului Analize Fizico-chimice și Controlul Calității.

11. Petenta susține că, între timp, anunțul postului scos la concurs a fost șters de pe pagina oficială a ICCF – INCD, astfel încât, în opinia sa, să se piardă specificul postului, tehnicile de laborator AAS și ICP-MS.

12. Petenta menționează că, pe parcursul executării contractului, a activat fără ca fișa de post să fie întocmită deși, în ziua semnării contractului individual de muncă, a solicitat-o.

13. În luna mai 2019, petenta precizează că a refuzat însușirea pontării fictive în cadrul a două proiecte de cercetare finanțate prin fonduri europene și nu și-a dat acordul cu privire la semnarea actului adițional nr. 04/25.04.2019 și a solicitat ca, mai întâi, să fie faptic angrenată în cadrul respectivelor proiecte de cercetare științifică. Petenta nu cunoștea cele 2 proiecte, directorul de proiect și nici nu i se repartizase vreo sarcină cu privire la acestea.

14. Petenta consideră că acesta a fost momentul care a declanșat atitudinea conflictuală a angajatorului, care a urmărit, în mod insistent, însușirea de către aceasta a următoarelor acte / acțiuni:

- A anexei la fișa de post, nedatată, cu sarcini suplimentare aferente celor 2 proiecte POC a căror pontare fictivă nu și-o asumase;
- Semnarea unei declarații pe propria răspundere ce cuprinde un anumit număr de ore alocate fictiv, aferent celor 2 proiecte POC;
- În lipsa fișei de post de la CIM, a fost obligată să semneze o alta, unilateral întocmită de angajator, cu activități extinse față de cele aferente postului ocupat



prin concurs, respectiv sarcini pe întreg Departamentul de Analize Fizico-chimice și Controlul Calității;

**15.** Petenta menționează că are interdicție în ceea ce privește activitatea de laborator, este marginalizată și obligată să stagneze profesional în lipsa acordului semnării acestei fișe de post cu sarcini pe întreg Departamentul și este supusă unui climat conflictual în vederea obținerii demisiei.

**16.** Astfel, petenta adaugă că i s-a suspendat CIM și a fost concediată nelegal, ambele decizii fiind anulate în instanță și, deși și-a câștigat dreptul de a-și relua activitatea de laborator AAS și ICP-MS, acest lucru nu i-a fost permis și i s-a refuzat întocmirea fișei de post conform postului ocupat, fiind obligată să semneze o alta, întocmită unilateral de anagajator.

**17.** De asemenea, petenta mai precizează că:

- nu i s-au respectat drepturile salariale și s-a simțit hărțuită moral din cauza nesemnării actului adițional 04 și a actelor aferente acestuia, precum și a fișei de post întocmită unilateral de către angajator;
- A fost eliminată abuziv din cadrul proiectelor de cercetare finanțate prin fonduri europene, sub falsul motiv că ar fi refuzat să participe;
- A fost exclusă din condica de prezență a departamentului și a fost întocmită o condică de prezență unică, pe care o semna în prezența paznicilor de la poartă, nu a fost anunțată de sosirea medicului de Medicina muncii și astfel nu i s-a întocmit fișa medicală și nu i-a fost întocmit controlul periodic obligatoriu, fiind astfel exclusă de pe lista de acordare a echipamentului de protecție în laborator, obligatoriu și prevăzut în CIM încheiat.

**18.** Petenta susține că a fost desconsiderată atât din punct de vedere profesional, cât și uman și s-a pus presiune pe ea prin diverse modalități generatoare de stres.

**19.** Totodată, petenta consideră că s-a încercat înlăturarea sa prin diferite forme, fiind marginalizată de întreg colectivul și fiind obligată să semneze o fișă de post întocmită fără acordul părților.

**20.** Petenta susține că procedura aferentă includerii în cadrul proiectelor de cercetare finanțate prin fonduri europene a fost ascunsă și nu i-a fost făcută nicio prezentare a acestora, ci i-au fost puse în față acte de pe luna precedentă pentru a le semna.

**21.** Pe de altă parte, petenta menționează că a depus nenumărate notificări prin care a solicitat întocmirea fișei de post cu sarcinile de serviciu stabilite, conform postului ocupat. Petenta consideră că ea a fost de bună-credință deoarece a acceptat înlocuirea a două tehnici de laborator cu alte 2 și s-a implicat în cadrul proiectelor de cercetare POC, îndeplinind condițiile de studii, însă nu s-a dat curs și este obligată să stagneze profesional.

**22.** Deși instanța a decis reluarea activității anterioare concedierii, petenta susține că institutul i-a interzis activitatea, i-a blocat în mod nejustificat accesul în cadrul laboratorului pe tehnicile de laborator AAS și ICP-MS și a obligat-o să semneze fișa de post întocmită unilateral.

**23.** În susținerea celor afirmate, petenta anexează la dosar înscrisuri:

- Contractul individual de muncă nr. 360/01.11.2018, actul adițional nr. 04/25.04.2019, anexa fișei de post;
- declarația pe propria răspundere aferentă includerii în cadrul proiectelor de

cercetare POC;

- notificarea privind solicitarea întocmirii fișei de post cu acordul părților și a reluării activității cu nr. 1468/27.08.2020.

**24.** Prin adresa nr. **610/27.01.2021**, petenta a comunicat adresa de corespondență a reprezentantului convențional ales.

**25.** Prin adresa nr. **1587/02.03.2021**, petenta a formulat completări la sesizarea inițială.

**26.** Astfel, în urma controlului efectuat și a discuțiilor purtate la data de 16.02.2020, la sediul ICCF-INCD, petenta face precizări cu privire la obiectul celor 5 dosare înregistrate la Tribunalul București:

- dosar nr. 19795/3/2019 – drepturi salariale restante
- dosar nr. 3814/3/2020 – anularea deciziei de suspendare nr. 87/30.12.2019 și obligarea la plata unei despăgubiri egale cu salariile convenite și alte drepturi pe perioada suspendării. Decizia a fost anulată prin Hotărârea Civilă nr. 2230/24.06.2020 a Tribunalului București.
- Dosar nr. 9551/3/2020 – anularea deciziei de concediere nr. 17 emisă la data de 01.04.2020. Decizia nr. 18/01.04.2020 a fost anulată prin Hotărârea Civilă nr. 3144/16.07.2020 a Tribunalului București, decizie menținută în apel prin Decizia Civilă a Curții de Apel nr. 4490/24.11.2020.
- Dosar nr. 18175/3/2020 – drepturi salariale restante (noiembrie și decembrie 2019, martie și 1 aprilie 2020) – acordate prin Hotărârea Civilă nr. 5794/02.11.2020 a Tribunalului București.
- Dosar nr. 16/3/2021 – drepturi salariale restante (14 august – decembrie 2020), împiedicarea dreptului la muncă prin nerespectarea obligațiilor prevăzute de Codul muncii: de întocmire și anexare la CIM a fișei de post întocmite cu acordul părților, respectiv de examinarea medicală periodică – medicina muncii (fișa medicală) și acordarea echipamentului de protecție.

**27.** Referitor la sesizarea nr. nr. 753/19.10.2020 către CNECSDTI ce a fost înaintată spre soluționare Comisiei de Etică a ICCF-INCD, petenta formulează o serie de lămuriri, anexând o scurtă prezentare a celor discutate în cadrul întrunirii Comisiei de Etică din data de 15.02.2021 și făcând precizarea că, după încheierea întrunirii, având în vedere că în următoarea zi își făcuse anunțată venirea echipa C.N.C.D., șeful de compartiment i-a înmănat un exemplar al fișei de evaluare a performanței pe anul 2020, cu punctajul minim, probabil, în opinia sa, în încercarea de a mușamaliza actele abuzive și discriminatorii precum compromiterea demnității profesionale și umane, generate de nesemnarea actului adițional nr. 04/25.04.2019, fără a-și asuma responsabilitatea erorilor și încălcării Codului muncii și al Codului de Etică profesională și umană (marginalizare, lipsa fișei de post la CIM, lipsă fișă medicală, suspendare și desfacere CIM, interzicerea activității, excluderea din cadrul proiectelor de cercetare științifică din POC, neplată venituri salariale etc.) prin acuze lipsite de dovezi și total nefondate.

**28.** Petenta reclamă încălcarea prevederilor Codului muncii (art. 6 alin. 1) și susține că, în discuțiile premergătoare angajării, nu i s-a comunicat faptul că salariul nu are caracter stabil, că ar putea varia în funcție de proiectele de cercetare în derulare, ci că venitul salarial va fi majorat odată cu adăugarea de venituri suplimentare provenite din implicarea în proiecte de cercetare științifică din Programul operațional pentru Competitivitate (POC) finanțate din Fonduri europene.

**29.** Totodată, încă din prima lună a angajării, petenta susține că i s-a dat spre semnare actul adițional nr. 01, pe care a fost determinată să îl semneze prin manopere manipulative în care a fost asigurată verbal că salariul nu o să scadă sub 3000 de lei, că actul adițional are ca scop acoperirea institutului și că este exclusă orice modificare salarială.

**30.** Petenta menționează că, din prima lună a angajării, salariul i-a fost diminuat de la 4616 lei brut la 1915 lei brut și, astfel, au urmat încă 2 acte adiționale (nr. 02/07.01.2019 și nr. 03/30.01.2019), însă venitul salarial nu a fost readus la cel din CIM negociat.

**31.** A urmat actul adițional nr. 04/25.04.2019, înmănat de Șeful de compartiment S.N. (al treilea reclamat în speță), ce cuprindea încă o diminuare a venitului salarial de bază brut și integrarea venitului aferent activității presupuse în cadrul a două proiecte de cercetare finanțate prin fonduri europene.

**32.** Petenta susține că încercările eșuate de a obține un răspuns de la conducerea institutului, cu privire la nerespectarea condițiilor salariale negociate, au determinat-o să solicite ajutorul unui avocat prin intermediul căruia a depus înscrisul înregistrat în evidențele institutului cu nr. 927/21.05.2019, prin care a solicitat să i se comunice motivele ce au stat la baza repetatelor diminuări salariale.

**33.** Din acest motiv, petenta precizează că cel de-al doilea reclamat în cauză, dl. Director general M.M. și dl. Director economic C.J. i-au comunicat că riscă să se întrerupă colaborarea între părți dacă va continua să apeleze la avocat cu privire la neînsușirea actului adițional nr. 04/25.04.2019.

**34.** Petenta susține că, din cauza faptului că nu a vrut să semneze actul adițional, conducerea institutului a întocmit de urgență alte 2 acte adiționale: actul adițional nr. 04 modificat (a fost eliminată pontarea fictivă din cadrul proiectelor de cercetare finanțate prin fonduri europene) și un act adițional prin care petenta era exclusă din proiectele de cercetare finanțate prin fonduri europene, din activitatea de testare a calității materiilor prime, ambalajelor și medicamentelor. Actele i-au fost prezentate în același timp, alături de o fișă de post cu sarcini reduse la o singură tehnică de laborator.

**35.** Petenta nu a dat curs semnării acestor două acte și consideră că primul acoperea venitul declarat fără consințământul ei la ANAF, iar cel de-al doilea îl anula pe primul, reducând venitul brut lunar la cel din ultimul act adițional.

**36.** În ceea ce privește concursul de angajare, petenta susține că a aflat despre acesta printr-o angajată ICCF-INCD, iar procedura de desfășurarea a concursului nu s-a realizat conform legislației, nu i s-a prezentat fișa de post în cadrul interviului și nici nu a intrat în posesia anunțului, deși l-a căutat pe site de la momentul iscării conflictului din cauza nesemnării actului adițional nr. 04/25.04.2019.

**37.** În cadrul convocării privind soluționarea sesizării nr. 753/17.10.2020, petentei i s-a comunicat copia xerox a presupusului anunț.

**38.** Totuși, accesând adresa, petenta nu a fost condusă către pagina pe care poate fi vizualizată data publicării de 12.09.2018, astfel încât conducerea ICCF-INCD nu recunoaște specificul activității postului ocupat, discutat la interviu cu Șeful de compartiment, deși la momentul angajării a desfășurat activitatea pe cele 2 tehnici de laborator menționate și, suplimentar, în vederea înscrierii la doctorat, și pe tehnica de laborator HPLC.

**39.** În cadrul interviului, petentei i s-a comunicat că urmează să preia, de la fosta



angajată N.R., metodele de lucru pe cele 2 tehnici. La câteva săptămâni după angajare, N.R. s-a reangajat cu normă întreagă și nu s-au mai respectat cele stabilite, în sensul că nu s-a mai dorit colaborarea pe cele 2 tehnici, ci doar pe cea AAS, petenta fiind exclusă de la început din cea de-a doua.

**40.** Din motivul arătat mai sus, după aprox. 4 luni, la propunerea Șefului de compartiment, petenta a acceptat, în paralel, colaborarea cu laboratorul de cromatografie de lichide de înaltă performanță – HPLC.

**41.** Petenta susține că, la întocmirea buletinelor de analiză eliberate în urma analizelor AAS efectuate, își scria numele și semna buletinul, după care, fără a i se comunica, numele ei era exclus, lăsându-se doar numele persoanei reangajate, N.R. Pentru a se acoperi acest aspect, la reintegrarea pe postul anterior concedierii, caietul de lucru i-a fost luat și nimeni nu a recunoscut acest lucru.

**42.** Considerând abuziv tratamentul la care era supusă, petenta a depus contestație, înregistrată în evidențele institutului cu nr. 1075/14.06.2019. În urma acesteia, a fost convocată la o ședință în cadrul căreia s-a încercat intimidarea ei, s-a recurs la acte generatoare de stres, lipsă de respect, acuze, la declarația Șefului de compartiment conform căreia nu îi repartizează sarcini de serviciu și că nu mai este dorită colaborarea, dar și amenințări privind pierderea locului de muncă din partea directorului general.

**43.** Începând cu luna ianuarie 2020, petenta susține că i-a fost suspendat CIM nelegal și că a contestat decizia prin înscrisul nr. 02/06.01.2020.

**44.** Întrucât nu a primit un răspuns, petenta a înaintat în instanță cererea de anulare a deciziei și a intrat în posesia veniturilor salariale doar prin intermediul unui executor, la data de 11.02.2021.

**45.** Petenta susține că, după ce a depus înscrisul nr. 927/21.05.2020 privind solicitarea motivelor ce au stat la baza diminuării salariului brut de bază, Șeful de compartiment N.S. a făcut o copie a înscrisului și s-a plimbat cu ea prin toate laboratoarele compartimentului de care aparține petenta, precum și în alte compartimente ale institutului, susținând că a dat institutul în judecată, denigrând-o, speculând, denaturând spusele și acțiunile ei și făcându-i o imagine nefavorabilă.

**46.** Totodată, petenta susține că a fost marginalizată, colectivul cu care a lucrat fiind constrâns să declare, în scris și verbal, motivele pentru care colaborarea cu petenta era dificilă, inducându-li-se diferite idei având ca direcție imposibilitatea acestora de a colabora cu ea.

**47.** În urma tensiunilor create, petenta a decis să se retragă din cel de-al doilea laborator HPLC, lucru care nu a convenit deoarece, în opinia sa, se urmărea torturarea ei psihică, pentru a-și da demisia, motiv pentru care la 2-3 zile i-a fost ascunsă cheia laboratorului nr. 42 fără nicio explicație, după care, a fost acuzată că a dat afară o colegă și că este o persoană cu care nu se poate comunica și colabora.

**48.** Petenta susține că la data de 25.07.2019, s-a întocmit o listă privind numărul halatelor de protecție necesare în compartiment precum și măsura fiecărui angajat, iar ea a fost exclusă.

**49.** Totodată, acordarea drepturilor salariale – parțiale – s-a făcut numai în urma înștiințării privind chemarea în judecată, fapt ce reiese din cererile nr. 1046/07.06.2019 și 1054/11.06.2019.

- 50.** La data de 02.07.2019, petentei i s-a solicitat întocmirea unui raport de activitate, pe care l-a depus, fiind înregistrat cu nr. 1209/03.07.2019.
- 51.** Începând cu data de 07.08.2019, deși nu i s-a permis să desfășoare activitate, s-a decis ca, începând din acea zi, să treacă în condică ora venirii și a plecării sub supravegherea Directorului general M.M. (al doilea reclamat).
- 52.** Având în vedere că în una dintre zile petenta a ajuns mai repede la locul de muncă, fapt ce a revoltat pe Șeful de compartiment S.N. (al treilea reclamat), s-a decis la nivel de conducere ca începând cu data de 21.08.2019, să i se dea spre semnare o condică separată care se afla în incinta paznicului.
- 53.** Petenta consideră că s-a încercat să se mascheze realitatea, deoarece pe ușa fiecărui laborator al compartimentului de analize fizico-chimice era trecut numele personalului aparținător, însă de pe ușa laboratorului în care se aflau echipamentele AAS și ICP-MS eticheta cu numele ei a fost dezlipită.
- 54.** Totodată, petenta susține că a fost singura persoană lipsită de orice formă de venit timp de 2 luni, trimisă abuziv în concediu fără plată de la data de 01.01.2020 și nu a desfășurat exclusiv activitatea de cercetare în cadrul proiectelor de cercetare ale Programului Nucleu de la bun început, ci a desfășurat doar activitatea de testare finanțată prin Agenți economici – acesta fiind unul dintre motivele pentru care Decizia nr. 87/30.12.2019 nu își putea produce efectele.
- 55.** Petenta consideră că prin aceste acțiuni discriminatorii i-a fost știrbită demnitatea într-un mod ostil și ofensator, a fost adusă atingere onoarei, influențându-se radical relațiile de serviciu.
- 56.** Petenta face lămuriri cu privire la Dosarul TB nr. 9551/3/2020, respectiv dosarele TB nr. 18175/3/2020 și 16/3/2021.
- 57.** După ce a avut loc examinarea medicală și obținerea fișei medicale, întrucât se tergiversa discutarea fișei de post în vederea întocmirii cu acordul părților, iar petenta nu dorea să stagneze profesional, a solicitat prin înscrisul nr. 2120/02.12.2020 să i se repartizeze sarcini de serviciu aferente postului pe care a fost încadrată la momentul angajării.
- 58.** Deoarece susține că nu îi era permis să își desfășoare activitatea, petenta a depus cererea de concediu de odihnă înregistrată cu nr. 2133/03.12.2020, care nu a fost aprobată de Directorul general. Petentei nu i s-au acordat sarcini de serviciu și astfel, a depus înscrisul nr. 2146/08.12.2020 prin care își arăta deschiderea spre orice sarcini suplimentare de serviciu și solicita un caiet de lucru.
- 59.** La scurt timp, petenta susține că a primit Convocarea nr. 2214/16.12.2020 privind cercetarea disciplinară având ca obiect neacceptarea sarcinilor propuse în lipsa fișei medicale și a echipamentului de protecție, dar mai ales în lipsa fișei de post, precum și neacceptarea de a semna de luare la cunoștință a unui Regulament intern ce, în realitate, nu îi fusese înmânat.
- 60.** La momentul întrunirii, petenta a depus înscrisul nr. 2290/23.12.2020 ce cuprindea punctul de vedere referitor la faptele imputate.
- 61.** Odată cu începerea anului 2021, petentei nu i s-a mai repartizat nimic de muncă deși susține că a solicitat expres acest lucru (înscris nr. 89/12.01.2021), iar la momentul redactării Rapoartelor de analiză, rezultatele obținute nu i-au fost solicitate, astfel că, munca depusă nu i-a fost recunoscută.

**62.** Deoarece la începutul anului 2021 a fost schimbat Directorul general, petenta a depus numeroase înscrisuri prin care a solicitat să se ia măsuri întrucât nu i se mai repartizase de lucru, iar discutarea fișei postului îi era refuzată.

**63.** La data de 13.01.2021, noul Director general a organizat o ședință ce avea ca scop cunoașterea personalului și, în cadrul acesteia, a fost invitat și Directorul economic V.C., care a întrebat-o pe petentă dacă a luat cunoștință de faptul că de la momentul reintegrării și până atunci nu va fi plătită. Petenta susține că nu a cunoscut acest aspect, așa că a solicitat prin înscrisul nr. 99/13.01.2021 și nr. 193/21.01.2021 comunicarea documentului emis în această direcție la care nu a primit un răspuns.

**64.** Petenta susține că a depus numeroase înscrisuri adresate noului director prin care solicita să ia cunoștință de înscrisurile înregistrate anterior în vederea soluționării situației. În schimb, în data de 28.01.2021, acesta i-a prezentat un act adițional ce cuprindea diminuarea venitului salarial la minimum pe economie și restrângerea activității profesionale, fără a i se înmâna și o copie după acest act, nici după depunerea cererii nr. 286/29.01.2021.

**65.** Petenta anexează probe:

- prezentarea celor discutate în cadrul întrunirii Comisiei de Etică a ICCF-INCD din data de 15.02.2021,
- CD cu probatoriul audio admis Dosar TB 19795/3/2019 și alte înregistrări audio împreună cu transcrierile aferente,
- înscrisuri, sentințe civile (Tribunalul București și Curtea de Apel București), copii condică unică de prezență.

**66.** Petenta a formulat adresa nr. **2231/22.03.2021**, prin care a transmis la dosar următoarele anexe: Sentința Civilă nr. 5341/15.10.2020 a dosarului înregistrat la Tribunalul București cu nr. 19795/3/2020 și Raportul Comisiei de Etică a ICCF-INCD primit cu întârziere, pe care l-a contestat la Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării.

**67.** Petenta a formulat adresa nr. **3601/23.05.2022**, unde a anexat următoarele completări: Sentința Civilă nr. 3576/18.05.2021 la dosar nr. 16/3/2021 prin care instanța a încuviințat acordarea drepturilor salariale restante și daunele morale parțial, Decizia nr. 5854/18.11.2021 la apel dosar nr. 16/3/2021 prin care instanța a încuviințat acordarea drepturilor salariale restante și daunele morale integrale, Sentința Civilă nr. 8166/24.11.2021 la dosar nr. 17483/3/2021 în urma căreia petentei i s-au achitat drepturile salariale restante, zilele de concediu de odihnă neefectuate, s-au depus cereri rectificate și s-a efectuat plata integrală a cotizațiilor. La acest dosar, petenta menționează că era pe rol contestația sa înregistrată la Curtea de Apel (2629/2022).

**68.** Totodată, petenta menționează că pe lângă apelul la dosar nr. 17483/3/2021 mai era înregistrat la Tribunalul București și dosarul nr. 7021/3/2022 deoarece ICCF i-a eliberat Adeverința de vechime în muncă și Extrasul din REVISAL cuprinzând informații eronate.

**69.** În urma contestației depuse de petentă la Raportul Comisiei de Etică a ICCF, s-a emis Hotărârea nr. 08/2021.

**70.** Prin adresa nr. **4032/07.06.2022**, petenta a formulat note scrise prin care a solicitat ca C.N.C.D. să constate și să confirme existența discriminării sale față de toți ceilalți angajați ai ICCF-INCD prin săvârșirea următoarelor acte și fapte:



- Împiedicarea desfășurării activității;
- Interzicerea colectivului, de către Șeful de laborator S.N., să ia contact cu petenta în vederea colaborării profesionale;
- Excluderea din proiectele de cercetare finanțate prin Fonduri europene POC;
- Suspendarea activității desfășurate;
- Excluderea petentei din condica de prezență a compartimentului și înființarea unei condici individuale;
- Pe timp de iarnă, când nu se furniza căldură în clădire, petenta susține că doar ei i se solicita să se prezinte la locul de muncă de la ora 7:30, deși pentru toți angajații programul de lucru era redus prin învoire din cauza temperaturilor scăzute;
- Excluderea petentei, la solicitarea Directorului general M.M., de pe lista de acordare a echipamentului de protecție;
- Excluderea petentei, la solicitarea Directorului general M.M., de pe lista cotrolului periodic în vederea obținerii fișei medicale;
- Omiterea anexării fișei de post la CIM;
- Refuzul definitivării fișei de post în urma excluderii petentei din laboratorul AAS și ICP-MS și a modificării atribuțiilor de serviciu;
- Excluderea petentei în ceea ce privește înștiințarea privind crearea contului Anelis Plus;
- Reținerea drepturilor salariale;
- Tratamentul lipsit de simț moral și etic dar și climatul conflictual;
- Împiedicarea dezvoltării profesionale și obligarea la stagnare.

**71.** Petenta consideră că, în mod sistematic, i-au fost încălcate dreptul la muncă și dreptul la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare.

**72.** Petenta anexează: Sentința Civilă nr. 5341/15.10.2020, Sentința Civilă nr. 3576/18.05.2021, Decizia nr. 5854/18.11.2021, Sentința Civilă nr. 8166/24.11.2021 și înscrisuri.

**73.** Prin adresa nr. **4356/22.06.2022**, petenta a formulat concluzii scrise prin care a solicitat admiterea solicitării sale de a se constata existența discriminării și a hărțuirii la locul de muncă, astfel:

- Dispoziția de a discrimina a directorului ICCF prin interzicerea oricărei persoane de a interacționa cu petenta sub orice formă în orele de program;
- Hărțuirea – comportamentul organelor de conducere care a dus la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de convingeri morale de nesemnare a unor înscrisuri ce descriau în fals o activitate pe fonduri europene;
- Victimizarea – tratamentul advers, venit ca reacție la acțiunea în instanță privind suspendarea ilegală a contractului de muncă, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării, petenta susținând că a fost singurul angajat ce nu a fost plătit mai multe luni de zile consecutive, tratament advers care a inclus și concedierea ei nelegală atacată și câștigată în instanță.

**74.** În ceea ce privește audierile care au avut loc în data de 07.06.2021, petenta face următoarele mențiuni:

- Cuvântul a fost luat de doamna P.L. (primul reclamat), deși aceasta nu a fost

prezentă la actele discriminatorii la care petenta a fost supusă în perioada iunie 2019 – decembrie 2020, ci domnul M.M. și dna. N.S., prezenți la fața locului, astfel încât susținerile acesteia au fost simple supoziții pe baza adevărului denaturat care i-a fost prezentat.

- Doamna P.L. a afirmat că petenta a sesizat CNECSDTI cu privire la ascunderea anunțului concursului postului ocupat, precum și că acesta figurează pe site. Astfel, petenta declară că nu a văzut niciodată anunțul nici pe site-ul ICCF-INCD, nici în Monitorul Oficial și că a aflat de concurs de la un angajat al institutului. Petenta susține că institutul a șters anunțul pentru a ascunde specificul/locul postului ocupat. Ulterior sesizării, anunțul a apărut, modificat și doar accesând un link care nu se găsea pe site-ul ICCF-INCD, cu intervenția personalului IT al institutului.
- Dna. P.L. a confirmat că a fost nevoie de angajarea petentei în laboratorul de AAS și ICP-MS, drc. la acel moment N.R. activa sub forma unui contract de colaborare de 2-4 ore.
- Niciun asistent de cercetare din cadrul compartimentului nu cunoaște și nu activează pe toate tehnicile de laborator, așa cum a lăsat de înțeles dna. P.L., drc. fiecare are specializarea sa.
- Doamna P.L. nu susține și nu dovedește că petentei i s-au repartizat sarcini în cadrul celor două proiecte POC finanțate prin fonduri europene, ci că a fost nevoie să figureze scriptic cineva.
- Totodată, referitor la mențiunea doamnei P.L. conform căreia petenta, timp de 8 luni, a colaborat în condiții normale cu angajații compartimentului, până când a refuzat participarea la proiecte, petenta consideră că motivul ce a stat la baza împiedicării desfășurării activității a constat în faptul că nu și-a însușit prin semnătură pronunțarea fictivă.
- Nu a fost făcută dovada faptului că petentei i-a fost înmănată vreo listă cu privire la decalarea programului de lucru pt. a evita aglomerarea mijloacelor de transport, în contextul pandemiei de COVID-19.
- Cu privire la medicina muncii, ce s-a realizat în decembrie 2019, dna. P.L. a afirmat că petenta a fost anunțată pe email și că nu s-a prezentat drc. era în concediu de odihnă. Totuși, dna. P.L. nu a făcut dovada comunicării pe email, drc. tocmai se decisese suspendarea CIM ce i-a fost comunicată pe email în aceeași lună.
- Echipamentul de protecție din cadrul laboratorului de cercetare i-a fost acordat petentei numai în urma sesizării ITM. Astfel, petenta susține că dna. P.L., cu susținerea tacită a directorului general M.M. și șefului de laborator N.S., au încercat inducerea în eroare a comisiei CNCD prin cele declarate.
- Doamna P.L. a indus în eroare minimalizând riscul la care angajații sunt expuși în cadrul laboratorului, halatul nefiind suficient, acesta trebuie însoțit și de papuci de laborator, mănuși, mască, ochelari și nu numai.

**75.** Petenta susține că, în urma vizitei comisiei C.N.C.D. din luna februarie 2021, situația s-a înrăutățit și s-a apelat intens la hărțuirea psihologică și s-a încercat tot mai pregnant stricarea imaginii profesionale, prin Fișa de evaluare profesională aferentă anului 2020.

**76.** Totodată, petenta susține că afirmația doamnei P.L., cum că i s-ar fi adresat în cadrul convocării inițiate de petentă spre soluționarea conflictului 1 întrebare la care nu a știut răspunsul, este eronată. În acest sens, petenta a atașat un înscris cu actualele concluzii, semnat de doamna P.L., în cunoștință de cauza de data aceasta.

**77.** Cu privire la convocarea în cadrul căreia dna. P.L. a susținut că dl. av. I.M. a solicitat concedierea subsemnatei, aceasta, în calitate de director general, a arătat la acel moment că se impune cu orice preț înlăturarea petentei din cadrul compartimentului, că nu e necesară contribuția ei la volumul de activitate, pe fondul unei situații financiare precare din cauza căreia nu ar fi putut fi susținut venitul salarial.

**78.** În urma acestor afirmații, dl. av. I.M. a întrebat de ce, în aceste condiții, nu se recurge la concedierea pentru motive ce nu țin de persoana angajatului. În cadrul aceleiași întruniri, dna. P.L. ar fi afirmat motivul desființării postului: "singurul anagajat care nu a acceptat micșorarea salariului și atunci am decis reducerea unui post".

**79.** Referitor la Hotărârea CNECSDTI înmănată de Directorul general M.M., aceasta este răspunsul sesizării nr. 753/19.10.2020, respectiv "soluția" Comisiei de Etică a ICCF-INCD avându-l ca Director general pe dl. M.M.

**80.** Prin urmare, petenta consideră că nu a existat o cercetare disciplinară propriu-zisă cu privire la încălcarea normelor morale potrivit Legii nr. 206/2004 și nu i s-a solicitat nimic de către acest Consiliu, ci s-a dat cale liberă Consiliului de Etică al ICCF-INCD să soluționeze sesizarea scriind în Raport orice a dorit, fiind de la sine înțeles că soluționarea a fost făcută la directivele conducerii ICCF-INCD, iar CNECSDTI doar a aprobat-o fără nicio cercetare.

**81.** Totodată, petenta roagă constatarea faptului că reclamata nu a depus înscrisuri care să combată probatoriul pus de petentă la dispoziție, că doar a formulat opinii, a făcut supoziții și acuzații nesusținute de un probatoriu și, din păcate, măsurile luate de Tribunalul București, Curtea de Apel București și ITM în favoarea petentei, nu au avut efect în sensul îndreptării conducerii acestora.

**82.** Petenta consideră că angajatorul a dat dovadă de lipsă de respect față de legislația în vigoare și i-a încălcat dreptul la muncă și la cunoașterea sarcinilor de serviciu și a granițelor responsabilităților, în lipsa fișei de post semnată de părți.

**83.** Petenta apreciază că Directorul general M.M. și Șeful de laborator N.S., direct implicați în actele de discriminare și de alimentare a conflictului, s-au prevalat de dreptul de a refuza să dea declarații în cadrul audierii din 07.06.2022, astfel că nu au răsturnat acuzațiile petentei.

**84.** Petenta solicită constatarea următoarelor:

- În perioada mai 2019 – decembrie 2019, a solicitat verbal (înregistrări audio) și scris (înscrisuri înregistrate în evidențele institutului) să i se permită să își desfășoare în continuare activitatea în cadrul laboratorului AAS și ICP-MS și să i se întocmească fișa de post conform activității desfășurate;
- Ianuarie – august 2020, a avut CIM suspendat și desfăcut nelegal;
- Septembrie 2020 – noiembrie 2020, nu i s-au asigurat medicina muncii și echipamentul de protecție și nu s-a întocmit fișa de post;
- Decembrie 2020 – mai 2021, având medicina muncii și echipament de protecție în urma sesizării ITM, nici noua conducere nu și-a îndeplinit obligația întocmirii fișei de post neantdatată, deși petenta susține că a acceptat orice sarcini de

serviciu;

- Septembrie 2020 – mai 2021 și pe celelalte luni ale anului 2020 și parte din 2019, drepturile salariale i-au fost reținute și le-a obținut ulterior în instanță fapt care a generat o presiune în vederea depunerii demisiei.

**85.** Petenta solicită ca, în cazul în care C.N.C.D. va considera ca vreunul dintre cei 2 directori generali ai ICCF a făcut măcar un singur act prin care să arate intenția de a continua colaborarea, în condițiile prevăzute de lege, bazate pe simț etic și moral, să îl numească detaliat incluzând și data efectuării.

## **Sușținerile reclamațiilor**

### **Sușținerile doamnei Director general Pintilie Lucia**

**86.** Reclamata, doamna Director general Pintilie Lucia, a formulat punctul de vedere cu nr. **1803/08.03.2021**, însoțit de documentele atașate precizate.

**87.** În fapt, reclamata susține că pe petentă, asistent de cercetare în cadrul Departamentului Analize Fizico-Chimice și Controlul Calității, a cunoscut-o la întâlnirea organizată pe 13 ianuarie 2021 cu colectivul departamentului menționat, întâlnire organizată pentru a cunoaște toți membrii colectivului.

**88.** În cadrul acestei întâlniri, reclamata susține că a aflat de situația petentei și a încercat o mediere cu aceasta, însă fără succes.

**89.** Totodată, din cauza faptului că petenta nu se integra în colectiv, reclamata i-a oferit posibilitatea să se transfere în alt departament (Departamentul de Substanțe Bioactive și Tehnologii Farmaceutice), însă petenta i-a transmis că trebuie să îi prezinte departamentul și aparatul pe care va lucra, fapt care a condus-o pe reclamată la concluzia că aceasta nu cunoaște conceptul de sinteză chimică și conceptul de cercetare-inovare.

**90.** Referitor la informația petentei conform căreia nu îi este permis să se dezvolte profesional, reclamata afirmă că nu înțelege de ce nu a participat la Concursul organizat de Institut pentru ocuparea unor posturi de cercetători științifici.

**91.** Reclamata confirmă că aspectele cuprinse în petiție sunt aceleași cu cele cuprinse în sesizările trimise la Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării.

**92.** La solicitarea CNECSDTI, partea reclamată susține că au fost transmise următoarele documente:

- O adresă scrisă care să precizeze dacă Sesizarea cu nr. 753/19.10.2020 a fost sau nu soluționată de Comisia de etică la nivelul instituției angajatoare și să transmită Raportul comisiei de etică, dacă acesta există;
- O adresă care să specifice dacă postul de asistent de cercetare în cadrul ICCF scos la concurs și ocupat de petentă a fost finanțat din bugetul de stat sau din alte surse și care au fost acestea;
- Anunțul de scoatere la concurs, tematica și bibliografia, raportul final de concurs aferent postului de asistent de cercetare în cadrul ICCF la care a participat petenta;
- Contractul individual de muncă, decizia de numire pe post, fișa postului semnată bilateral, acte adiționale la CIM semnate bilateral și extras din Revisal;
- O adresă care să menționeze ce post ocupa la acel moment petenta în ICCF, în

ce Departament/Laborator și ce atribuții îi revin;

- O adresă care să precizeze dacă petenta a ocupat o funcție în echipa proiectelor POC și să transmită, dacă e cazul, contracte individuale de muncă, acte adiționale, fișe de post, decizii de numire în echipa proiectului, aferente acestor proiecte.

**93.** Partea reclamată susține că, tot în acest sens, a fost formulată o petiție și către Secretariatul General al Guvernului.

**94.** Referitor la faptul că petenta solicita includerea în echipa unui anumit proiect de cercetare, reclamata comunică faptul că echipa unui proiect de cercetare este alcătuită din directorul/responsabilul de proiect, în funcție de experiență, performanțe profesionale și specializarea cercetătorilor propuși să facă parte din echipă și în funcție de tematica proiectului și de activitățile de cercetare propuse.

**95.** Totodată, reclamata menționează că fiecare cercetător care lucrează în Departamentul de Analize Fizico-Chimice și Controlul Calității trebuie să posede anumite calități teoretice și practice de chimie și analize fizico-chimice, ori din dosarul petentei reiese faptul că avea o vechime de 11 ani și avea experiență în utilizarea unor metode de analize fizico-chimice și că a urmat diferite cursuri de perfecționare.

**96.** Având în vedere că, în petiție se face referire la notificarea cu nr. 1468/27.08.2020, partea reclamată a considerat util să anexeze și documentele premergătoare acestei notificări.

**97.** Prin adresa nr. 4435/24.06.2022, reclamata Lucia Pintilie, fost Director General în perioada 23.12.2020-21.07.2021, a transmis concluzii scrise.

**98.** Reclamata susține că, în perioada care a urmat vizitei (16.02.2021) la sediul instituției, a încercat să medieze conflictul de muncă deschis, contrar afirmațiilor eronate ale petentei, care o acuza că nu a acordat atenție acestui conflict.

**99.** Conflictul a fost prezentat Consiliului de Administrație al Institutului în ședința din 05.03.2021. Decizia CA a fost rezolvarea conflictului de muncă prin respectarea legislației în vigoare: desființarea postului de asistent de cercetare din considerente economice, oferirea unui loc de muncă în alt departament. În cazul refuzului de a accepta transferul, să se continue rezolvarea conflictului prin concediere.

**100.** Conform reclamatei, pe data de 10.03.2021, a avut loc o întâlnire solicitată de către petentă și avocatul său, la care au participat Directorul general P.L., Directorul Științific A.Ș. și Șeful compartimentului Resurse Umane A.D. (s-a anexat o copie a procesului verbal al întâlnirii). În cadrul întâlnirii, s-a solicitat de către petentă concedierea sa conform art. 65 alin. (1) din Codul Muncii.

**101.** După întâlnire, reclamata ar fi avut mai multe discuții cu petenta, în urma cărora petenta a promis că va încerca să își găsească un alt loc de muncă, ca după aceea să își depună demisia. Timp de aproape 2 săptămâni a căutat alt serviciu, dar niciunul nu a corespuns cerințelor.

**102.** În aceste condiții, s-a demarat acțiunea de concediere, interval în care reclamata susține că a fost muștrată la telefon de avocatul petentei, că procesul de concediere durează prea mult.

**103.** Astfel, a fost întocmit Raportul Economic cu nr. 864/01.04.2021, raport ce a stat la baza desființării postului de asistent de cercetare din cadrul departamentului (copie anexată).



- 104.** S-a emis Hotărârea cu nr. 869/02.04.2021, din care a primit o copie și petenta (copie anexată).
- 105.** Totodată, a fost transmisă o notificare către petentă (nr. 871/05.04.2021 – copie anexată), în care, conform reclamatei, a fost informată despre desființarea postului și i se comunica existența unui post de asistent de cercetare în cadrul altui departament, reacția petentei fiind "cred că vă bateți joc de mine". Petenta a înaintat adresa nr. 899/07.04.2021 (copie anexată), prin care a transmis că nu dorește postul oferit și a comunicat adresele 900/07.04.2021, 901/07.04.2021 (copii anexate).
- 106.** Petenta a înaintat și Declarația nr. 903/07.04.2021 (copie anexată), prin care a promis că nu va acționa în instanță decizia de concediere.
- 107.** Conform reclamatei, pe data de 09.04.2021, petenta a înaintat adresa cu nr. 918/09.04.2021 prin care a solicitat și alte cerințe (copie anexată). Urmare a acestei adrese, a fost emisă o completare la notificarea cu nr. 871/05.04.2021 cu nr. 923/09.04.2021 (copie anexată).
- 108.** Pe data de 24.05.2021 petenta a fost informată de încetarea CIM prin email (copia confirmării primirii mesajului anexată). Încetarea CIM a fost anunțată la Agenția Locală pentru Ocuparea Forței de Muncă Sector 3 București și s-a solicitat sprijinul pentru redistribuirea petentei (s-au anexat copii după: adresa nr. 5413/ALOFM-S3/02.06.2021, adresa nr. 1308/03.06.2021, adresa nr. 1309/03.06.2021).
- 109.** Reclamata a anexat și toate adevărurile solicitate de către petentă referitoare la faptul că nu ar fi avut salariu minim pe economie.
- 110.** Reclamata concluzionează că petenta și avocatul său au mințit cu bună știință la Audierea din 07.06.2022 când au afirmat că nu cunosc faptul că petenta nu mai era anagajata instituției din 24.05.2021.
- 111.** Referitor la afirmația petentei conform căreia nu i s-a permis participarea la concursurile de înaintare în grad, reclamata susține că este o eroare. Postul la care ar fi avut dreptul să participe petenta a fost de cercetător științific și nu de cercetător științific gradul III. La Departamentul Analize Fizico-Chimice și Controlul Calității au fost scoase la concurs 2 posturi de Cercetător științific (s-au anexat copii după anunțul plasat pe site-ul institutului și după anunțul din ziar).
- 112.** Metodologia institutului (copie anexată) nu impune ca asistentul de cercetare să aibă un anumit număr de articole publicate și nu condiționează participarea de conținutul Fișei de Evaluare. Fișa de Evaluare este întocmită anual conform Procedurii de evaluare a anagajaților și reflectă activitatea desfășurată în fiecare an de angajat.
- 113.** Partea reclamată susține că afirmația petentei cum că i-a prezentat un act adițional la CIM pe data de 28.04.2021, care nu avea semnătura sa, este fără fundament deoarece, pe orice act, ultimul care semnează este Directorul General al Institutului. Deoarece petenta nu a vrut să accepte salariul oferit (acceptat de ceilalți asistenți de cercetare care au înțeles situația economică dificilă a institutului) nu avea de ce să primească actul adițional.
- 114.** În ceea ce privește accesul petentei la bazele de date, acestea puteau să fie accesate din Institut, însă dacă petenta ar fi dorit să le acceseze în afara lui, ar fi avut nevoie de o parolă, dar petenta nu a participat la trainingurile organizate de firma E-nformation.

**115.** Reclamata susține că în timpul discuțiilor cu petenta, după ce i-a oferit posibilitatea schimbării locului de muncă, în luna ianuarie 2021, a invitat-o în laboratorul unde își desfășoară activitatea de cercetare și s-a oferit să îi descrie bazele de date și să o ajute să își deschidă cont pentru accesul mobil. A fost refuzată, așa cum afirmă că i-a fost refuzată și invitația de a face parte din echipa unui proiect coordonat de Departamentul Sinteze.

**116.** Concluzionând, reclamații sunt de acord cu concluziile Raportului Serviciului Asistență Colegiul Director nr. 12/2021 întocmit în urma investigației întreprinse pentru soluționarea dosarului.

### **Sușinerile domnului Mișu Moscovici**

**117.** Reclamatul, dl. Director general, până la data de 22.12.2020, Mișu Moscovici, a formulat punctul de vedere cu **nr. 1804/08.03.2021**.

**118.** Reclamatul relatează că petenta a fost angajată în urma susținerii unui examen în data de 25.10.2018, urmare a anunțului de concurs publicat pe website-ul Institutului pe data de 17.09.2018. Anunțul se referea la "angajarea unui absolvent al facultății de chimie sau farmacie cu experiență de minim 2 ani în chimie analitică și controlul medicamentului pentru lucrări în cadrul Departamentului de Analize Fizico-Chimice și Controlul Calității" și nu specifica angajarea pe un post cu un specific limitat la două tehnici de analiză.

**119.** După încheierea CIM nr. 360/01.11.2018, reclamatul susține că participarea petentei, în prima perioadă după angajare, la lucrări de spectrometrie atomică de masă (AAS și ICP-MS) s-a datorat unui volum mai mare de lucrări pe aceste tehnici și disponibilității reduse (1/2 normă) a cercetătorului specialist. Reclamatul menționează că petenta a lucrat numai însoțită și la aparatul AAS, la locul anterior de muncă aplicând numai tehnici simple. Între timp, aparatul respectiv s-a defectat și nu a mai fost reparat, tehnica fiind depășită de ICP-MS, mult mai performantă.

**120.** Reclamatul recunoaște că fișa postului i-a fost prezentată petentei târziu de conducerea departamentului Analize (aprilie 2019), dar susține că acest lucru nu a împiedicat-o pe petentă să solicite însușirea unor tehnici complexe și să lucreze în continuare cu echipa, exprimându-și dorința de a se dezvolta profesional. De asemenea, petenta a semnat trei acte adiționale la CIM.

**121.** Reclamatul susține că lipsa fișei de post la angajare a fost speculată de petentă în formularea tuturor contestațiilor și sesizărilor sale, deși după prezentarea a trei variante ale acestei fișe, în cadrul unor negocieri îndelungate informale și formale cu conducerea, consideră că ar fi fost cazul stabilirii unor relații normale de muncă, situație în care se află ceilalți tineri care lucrează cu succes în cadrul instituției, având o fișă de post identică cu cea inițial propusă.

**122.** Referitor la afirmația care vizează pontarea fictivă, în proiecte finanțate din fonduri europene, reclamatul o apreciază ca fiind falsă. Petenta, refuzând să accepte participarea la aceste proiecte, a fost exclusă din echipa de lucru unde inițial a fost propusă, sarcinile sale fiind preluate de alți colegi. Reclamatul menționează că prezentarea prealabilă, în detaliu, a proiectelor nu este necesară la nivelul unui asistent de cercetare, având în vedere că nu i se solicita decât aplicarea aceluiași tehnici, împreună cu cercetătorii atestați, care sunt informați de responsabilul/directorul de

proiect.

**123.** Din data de 21.05.2019, după o solicitare salarială depusă prin avocat, atitudinea petentei s-a schimbat radical, din punctul de vedere al reclamatului: a solicitat să lucreze numai două tehnici pentru care pretindea că a fost angajată, refuzând să-și asume responsabilitățile propuse prin 3 variante de fișă de post, toate corespunzând tehnicilor la care participă orice asistent de cercetare al departamentului; a refuzat să semneze orice act adițional la CIM, să ia act de regulamentul intern; s-a autoizolat într-un birou, fără nicio contribuție la activitatea de cercetare, fiind numai prezentă fizic la serviciu, dar solicitând plata salariului.

**124.** Astfel, reclamatul apreciază că petenta a avut o atitudine sfidătoare care a determinat un climat conflictual și a atras nemulțumirea colegilor. Prin urmare, a avut loc o ședință de analiză a contestațiilor petentei, în care s-a încercat concilierea, prin propuneri constructive de soluționare, fără rezultat (20.06.2019).

**125.** Reclamatul susține că pe tot parcursul litigiului angajata a hărțuit permanent Institutul cu zeci de notificări, cinci acțiuni în justiție prin avocat, profitând de lipsa unui suport juridic profesionist al Institutului. În toată această perioadă, fără a ține seama de o etică elementară și colegială, a înregistrat toate convorbirile fără măcar o avertizare, folosindu-le trunchiat și obținând daune morale în instanță, după spusele reclamatului.

**126.** Totodată, fără a-și aduce nicio contribuție la rezultatele Institutului, petenta a obținut în instanță plata salariilor numai pentru prezență fizică timp de 1,5 ani.

**127.** La 25.03.2020, reclamatul susține că situația a fost supusă analizei unei comisii de cercetare disciplinară pentru aspecte referitoare la activitatea profesională și comportamentul la locul de muncă ale petentei, dar nereușind să ajungă la un acord, a propus desfacerea CIM, printr-o decizie de concediere (nr. 7/01.04.2020). Decizia a fost anulată de instanță pentru vicii de formă.

**128.** În legătură cu celelalte acuzații, reclamatul menționează că acestea sunt nefondate: condica separată de prezență s-a datorat faptului că angajata pretindea permanent un program fix, în timp ce programul flexibil, adecvat specificului activității, a făcut ca în anumite zile să găsească închisă ușa de intrare în departament la ora 07:30; a fost anunțată mai târziu de controlul medical periodic datorită faptului că salariața se afla în concediu de odihnă, dar aceasta nu împiedica cu nimic o activitate normală, conform funcției sale; echipamentul de protecție nu era necesar, având în vedere că nu mai presta nicio activitate în laborator.

**129.** Reclamatul adaugă că nici în prezent, deși Institutul are un nou director general, nu s-au putut stabili relații normale de muncă cu petenta.

**130.** Reclamatul, domnul Mișu Moscovici, prin adresa **nr. 4433/24.06.2022** a formulat concluzii scrise, prin care a mai făcut câteva precizări la constatările făcute în finalul raportului, în legătură cu rolul său ca director.

**131.** Astfel, reclamatul precizează că fișa de post se întocmește de șeful departamentului, se vizează de director și se semnează de angajat. Totuși, dumnealui a aflat că fișa nu a fost semnată decât odată cu începerea disputei. Pe parcursul litigiului, susține el, au fost propuse 3 variante ale fișei de post, petenta refuzând semnarea acestora.

**132.** Reclamatul consideră că afirmația prin care petentei i s-a interzis, cu acordul lui, contactul cu colegii, este neadevărată și jignitoare, el încercând, din contră, să o introducă în colectiv și să aplaneze conflictul.

**133.** Omiterea anexării fișei de post la CIM a fost o neglijență recunoscută, fără nicio intenție.

**134.** În absența fondurilor, partea reclamată susține că salariul a fost acordat cu întârziere tuturor anagajaților; petenta și-a primit integral toate drepturile salariale pe perioada angajării, conform ultimului act adițional la CIM semnat în 2019, numai pentru prezența fizică, fără îndeplinirea unor sarcini de serviciu.

### **Sușținerile doamnei Sultana NIȚĂ**

**135.** Reclamata, doamna Sultana Niță, Șef Departament Analize Fizico-Chimice și Control al Calității, a formulat punctul de vedere cu **nr. 1805/08.03.2021**.

**136.** Astfel, reclamata menționează că petenta a fost angajată pe postul de asistent de cercetare (chimist), unde a fost singura concurentă și nicidecum pe postul de asistent de cercetare pe tehnicile ICP-MS și AAS, așa cum a afirmat eronat petenta.

**137.** Reclamata susține că cerințele postului, conform cererii de aprobare de scoatere la concurs a postului, necesitau o experiență de minim 2 ani în controlul calității medicamentelor și analizelor fizico-chimice și nicidecum în tehnicile ICP-MS și AAS, experiență pe care petenta oricum nu ar fi avut-o.

**138.** Reclamata susține că acest aspect reiese chiar din cererea făcută de petentă de "a participa la concurs pentru un post în cadrul Departamentului Analize" și nu pentru un post pentru cele două tehnici.

**139.** Totodată, reclamata menționează că fișa postului angajaților Departamentului de Analize și Controlul Calității cuprinde activitățile specifice obiectivelor de bază ale departamentului, astfel că și fișa petentei cuprinde aceleași activități, fără a face referire doar la tehnicile de spectrometrie atomică.

**140.** Conform reclamatei, nici CIM semnat nu face referire la aceste două tehnici. Aceasta neagă faptul că petenta a solicitat la angajare fișa postului și afirmă că a fost solicitată abia în aprilie 2019, când i-a fost dată, dar a refuzat să o semneze, deși desfășurase activități prevăzute în ea de aproximativ 6 luni.

**141.** Pentru completarea nivelului profesional necesar îndeplinirii obiectivelor Departamentului Analize, reclamata susține că a fost necesară o pregătire serioasă a petentei în principalele domenii de bază. Ca urmare, după angajare, a fost repartizată, în primul rând, pe tehnica de spectrometrie atomică în flacără și cuptor de grafit, pentru că atunci erau solicitări numeroase pe această tehnică și personal mai puțin, domeniu în care angajata avea unele cunoștințe, dar nu la nivelul cerințelor din domeniul medicamentelor și a softurilor echipamentelor ultraperformante existente în dotarea laboratorului, lucrând sub îndrumarea analistului responsabil de această tehnică.

**142.** În februarie 2019, petenta și-a manifestat dorința să lucreze pe HPLC, unde a fost repartizată, și a fost instruită pentru a-și însuși tehnica până în mai 2019. După această perioadă a solicitat o mărire de salariu prin avocatul ei, a solicitat să lucreze din nou pe tehnicile pe care pretindea că ar fi fost angajată și a refuzat să-și asume activitățile la care participa orice asistent de cercetare din departament, reuzându-se să semneze fișa postului, regulamentul intern, actele adiționale CIM. De asemenea, a refuzat să-și

asume activitățile din 2 proiecte POC și actele adiționale, impunându-se astfel excluderea sa din această cauză din echipa proiectului, de către directorul de proiect, sarcinile sale fiind preluate de ceilalți membri ai echipei.

**143.** În perioada 06.2019-31.12.2019, angajata nu a mai desfășurat nicio activitate în cadrul departamentului din motivele menționate. Partea reclamată consideră că angajata s-a autoexclus din activitățile departamentului, s-a mutat din propria inițiativă singură într-un laborator și nu a mai comunicat cu nimeni din colectiv. Astfel, toate încercările de conciliere din partea conducerii institutului au rămas fără niciun rezultat.

**144.** La data de 23.03.2020, după aprox. 10 luni în care reclamata susține că petenta a refuzat să desfășoare activitate, dar a solicitat în permanență plata salariului, s-a procedat la cercetarea disciplinară a angajatei de către o comisie care a propus desfacerea CIM-ului.

**145.** După reintegrarea la locul de muncă, pe 14.08.2020, conform decizie civile care a prevăzut reluarea activităților, angajata a refuzat să-și asume aceleași responsabilități, pe motiv că ar fi diferite de cele inițiale.

**146.** Partea reclamată susține că spre sfârșitul anului, intuind că poate va urma o nouă cercetare disciplinară, petenta a solicitat de lucru și i s-a dat, fiind instruită în acest sens. Aceasta a avut obligația de a prezenta un raport de activitate cu rezultatele obținute.

**147.** Pe de altă parte, reclamata menționează că și colegii petentei sunt complet nemulțumiți deoarece ea a primit salarii fără să presteze nicio activitate și refuza să lucreze, dar solicita plata și renegocierea salariului.

**148.** Reclamata consideră că lucrurile afirmate de petentă sunt foarte grave și false și pot să fie oricând infirmate de martori.

**149.** Reclamata, doamna Sultana Niță, șef Departament Analize Fizico-Chimice și Controlul Calității INDCF-ICCF, prin adresa **nr. 4434/24.06.2022** a formulat concluzii scrise.

**150.** Partea reclamată susține că petentei i s-a cerut asumarea prin semnătură a activităților și responsabilităților în cadrul proiectelor care îi reveneau alături de ceilalți membri ai echipei și care urmau să se desfășoare, documente solicitate de proiecte și nicidecum semnare fictivă a pontării, așa cum pretinde petenta.

**151.** Toate încercările reclamatei, ca Șef de departament de a o convinge să renunțe la autoizolare și să se întoarcă în mijlocul colectivului au fost zădărnice.

**152.** Totodată, reclamata menționează că afirmația conform căreia petentei nu i s-a dat echipament de protecție este falsă; la angajare, petenta ar fi fost întrebată ce număr poartă la halat pentru a i se comanda, dar a răspuns că are halate albe de bumbac pe măsura ei și nu este cazul. I s-a dat, în schimb, un halat gros și, în 2021, i s-a cumpărat și unul subțire de bumbac, pe care l-a lăsat în departament când a plecat din institut.

**153.** În același timp, atitudinea pe care reclamata susține că o avea petenta, a atras și nemulțumirea colegilor, cu care ar fi avut și discuții în acest sens, dar fără nicio finalitate.

**154.** Reclamata afirmă că petenta a jignit membrii colectivului și a spus că nu vrea să învețe de la aceștia, solicitând să i se aducă specialiști de la firmele furnizoare de echipamente, implicând astfel cheltuieli suplimentare din partea Institutului. În acest



sens, ar fi existat și o discuție cu colega B.I., în care petenta a jignit-o și astfel, lucrurile au degenerat într-o ceartă groaznică.

**155.** Concluzionând, reclamata apreciază că petenta nu a fost discriminată, ci dimpotrivă, i s-a oferit aceeași oportunitate ca și colegilor ei de a-și completa nivelul profesional prin însușirea tehnicilor generale indispensabile activităților de cercetare specifice departamentului.

**156.** Prin adresa nr. **1806/08.03.2021**, directorul de proiect POC, doamna Lucia Pîrvu, a formulat punct de vedere.

**157.** Astfel, conform metodologiei impuse de derularea proiectelor POC-G-2015, rapoartele de activitate lunare, alături de documentele care atestă respectarea legislației muncii și acordul persoanei de realizare a activităților pe contractele subsidiare în care aceasta a fost inclusă sunt obligatorii. În absența oricăruia dintre aceste documente, nu se poate realiza efectul final de includere a persoanei în raportările tehnice și financiare trimestriale ale proiectului.

**158.** În acest context, directorul de proiect afirmă că petenta nu a prezentat dovada lucrului efectiv pe contractele subsidiare în care a fost cooptată, astfel că nu figurează în rapoartele tehnice și financiare trimestriale pe proiect și, în niciun caz, nu a fost eliminată abuziv din acesta.

**159.** Urmare a ședinței de audieri în cadrul căreia petenta a contestat copiile documentelor depuse în ședință de pe hotărârea Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării împreună cu raportul comisiei nr. 8/22.04.2021, reclamații au depus prin adresa nr. **4432/24.06.2022** copie conformă cu originalul a documentelor menționate, raportat la soluționarea Contestației nr. 968/22.03.2021, completată prin Adresa nr. 94430.03.2021, la Raportul comisie de etică a ICCF nr. 644/10.03.2021 cu privire la Sesizarea înregistrată cu nr. 753/19.10.2020.

### **Constatările echipei de investigație în urma controlului efectuat:**

**160.** În urma investigației întreprinse la fața locului, a fost întocmit raportul nr. 12/2021.

*”În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele susmenționate și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele:*

- *Nu a fost identificat un criteriu de discriminare în accepțiunea prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată;*
- *Petentei i s-a prezentat fișa de post, spre semnare, la 6 luni după angajare;*
- *Nu există o fișă de post semnată de d-na; variantele de fișă de post propuse de Institut nu au fost acceptate de petentă;*
- *Doamna s-a autoizolat într-un laborator;*
- *A existat pentru o perioadă scurtă de timp o condică de prezență doar pentru petentă;*
- *Controlul medical periodic pentru anul 2020, pentru petentă, a fost făcut cu întârziere;*
- *Doamna nu a primit echipament de protecție;*



- Petenta nu a semnat cele două acte adiționale nr. 4 la contractul individual de muncă nr. 360/01.11.2018;
- Angajatorul nu a făcut dovada comunicării Regulamentului Intern către petentă;
- Deși nu are o fișă de post semnată, petenta a desfășurat activități de serviciu;”

#### IV. Motivele de fapt și de drept

#### Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

161. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

##### 1. Constituția României:

- **Art. 1 Statul român:** *”(...) (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 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** *”(...) (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. 15 Universalitatea:** *”(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.  
(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.”*
- **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. (...)”*
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii:** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.  
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”*
- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți** *”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.  
(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care*



a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

## 2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:

- **Art. 2 alin. 1:** ”Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, 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.”
- **Art. 2 alin. 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 justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.”
- **Art. 2 alin. (5):** ”Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

### Principiile de analiză

**162.** 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*”.

**163.** Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care 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*”.

**164.** 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.

**165.** Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act / a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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.

**166.** În sfera de analiză a situațiilor asupra cărora Colegiul director se pronunță, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar 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, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ / pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

### **Aplicarea principiilor la speță**

**166. În fapt,** Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unei posibile fapte de discriminare din partea angajatorului prin marginalizare, lipsă fișă de post la CIM, lipsă fișă medicală, suspendare și desfacere CIM, interzicerea activității, excluderea din cadrul proiectelor de cercetare științifică din POC, neplată venituri salariale etc., precum și neregulile din cadrul unui examen pentru ocuparea unui post, modificarea fișei de post cu sarcini reduse la o singură tehnică de laborator (față de cele 2 tehnici discutate anterior la momentul angajării).

**167. Pe fond,** Colegiul reține următoarele:

- Conform contractului individual de muncă nr. 360 din 01.11.2018, petenta a desfășurat activitatea aferentă postului de asistent de cercetare în chimie pe tehnicile de laborator AAS și ICP-MS, ocupat în urma anunțului concursului organizat de ICCF – INCD în cadrul Departamentului Analize Fizico-chimice și Controlul Calității;
- Petenta a formulat o serie de sesizări și la Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării;
- Fiecare cercetător care lucrează în Departamentul de Analize Fizico-Chimice și Controlul Calității trebuie să posede anumite calități teoretice și practice de chimie și analize fizico-chimice, iar din dosarul petentei reiese faptul că avea o

vechime de 11 ani și avea experiență în utilizarea unor metode de analize fizico-chimice și că a urmat diferite cursuri de perfecționare;

- Conflictul a fost prezentat Consiliului de Administrație al Institutului în ședința din 05.03.2021. Decizia CA a fost rezolvarea conflictului de muncă prin respectarea legislației în vigoare: desființarea postului de asistent de cercetare din considerente economice, oferirea unui loc de muncă în alt departament. În cazul refuzului de a accepta transferul, să se continue rezolvarea conflictului prin concediere;
- pe data de 10.03.2021, a avut loc o întâlnire solicitată de către petentă și avocatul său, la care au participat Directorul general P.L., Directorul Științific A.Ș. și Șeful compartimentului Resurse Umane A.D. În cadrul întâlnirii, s-a solicitat de către petentă concedierea sa conform art. 65 alin. (1) din Codul Muncii;
- Astfel, a fost întocmit Raportul Economic cu nr. 864/01.04.2021, raport ce a stat la baza desființării postului de asistent de cercetare din cadrul departamentului;
- S-a emis Hotărârea cu nr. 869/02.04.2021, din care a primit o copie și petenta;
- Totodată, a fost transmisă o notificare către petentă (nr. 871/05.04.2021), în care a fost informată despre desființarea postului și i se comunica existența unui post de asistent de cercetare în cadrul altui departament. Petenta a înaintat adresa nr. 899/07.04.2021, prin care a transmis că nu dorește postul oferit și a comunicat adresele 900/07.04.2021, 901/07.04.2021;
- Pe data de 09.04.2021, petenta a înaintat adresa cu nr. 918/09.04.2021 prin care a solicitat și alte cerințe. Urmare a acestei adrese, a fost emisă o completare la notificarea cu nr. 871/05.04.2021 cu nr. 923/09.04.2021;
- Pe data de 24.05.2021 petenta a fost informată de încetarea CIM prin email. Încetarea CIM a fost anunțată la Agenția Locală pentru Ocuparea Forței de Muncă Sector 3 București și s-a solicitat sprijinul pentru redistribuirea petentei;
- Postul la care ar fi avut dreptul să participe petenta a fost de cercetător științific și nu de cercetător științific gradul III;

**168. Petenta a avut 5 dosare înregistrate la Tribunalul București:**

1. dosar nr. 19795/3/2019 – drepturi salariale restante – decizia Tribunalului București, secția a VIII a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale nr. 5341/15.10.2020

2. dosar nr. 3814/3/2020 – anularea deciziei de suspendare nr. 87/30.12.2019 și obligarea la plata unei despăgubiri egale cu salariile convenite și alte drepturi pe perioada suspendării. Decizia a fost anulată prin Hotărârea Civilă nr. 2230/24.06.2020 a Tribunalului București.

3. Dosar nr. 9551/3/2020 – anularea deciziei de concediere nr. 17 emisă la data de 01.04.2020. Decizia nr. 18/01.04.2020 a fost anulată prin Hotărârea Civilă nr. 3144/16.07.2020 a Tribunalului București, decizie menținută în apel prin Decizia Civilă a Curții de Apel nr. 4490/24.11.2020.

4. Dosar nr. 18175/3/2020 – drepturi salariale restante (noiembrie și decembrie 2019, martie și 1 aprilie 2020) – acordate prin Hotărârea Civilă nr. 5794/02.11.2020 a Tribunalului București.

5. Dosar nr. 16/3/2021 – drepturi salariale restante (14 august – decembrie 2020), împiedicarea dreptului la muncă prin nerespectarea obligațiilor prevăzute





de Codul muncii: de întocmire și anexare la CIM a fișei de post întocmite cu acordul părților, respectiv de examinarea medicală periodică – medicina muncii (fișa medicală) și acordarea echipamentului de protecție. În acest doar a fost pronunțată sentința civilă nr. 3576/18.05.2021, cu menținere în apel, prin decizia nr. 5854/18.11.2021 pronunțată de Curtea de Apel București.

**169. În drept,** 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.

**170.** 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.

**171.** Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza posibila discriminare și încălcare a tratamentului egal în ceea ce privește comportamentul angajatorului, în speță fiind reclamate următoarele aspecte:

- Dispoziția de a discrimina a directorului ICCF prin interzicerea oricărei persoane de a interacționa cu petenta sub orice formă în orele de program;
- Hărțuirea – comportamentul organelor de conducere care a dus la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de convingeri morale de neosemnare a unor inscripții ce descriau în fals o activitate pe fonduri europene;
- Victimizarea – tratamentul advers, venit ca reacție la acțiunea în instanță privind suspendarea ilegală a contractului de muncă, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării, petenta susținând că a fost singurul angajat ce nu a fost plătit mai multe luni de zile consecutive, tratament advers care a inclus și concedierea ei nelegală atacată și câștigată în instanță.

**172.** Astfel, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumarea existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar presupune ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat.

**173.** În acest context, părțile reclamate 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.<sup>1</sup>

**174.** Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul

<sup>1</sup> A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, par.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, par. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 par. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, par. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 par. 16.

director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000.

**175.** Astfel, 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, iar între cele 2 elemente trebuie să existe o legătură de cauzalitate.

**176.** Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

**177.** În ceea ce privește criteriul, Colegiul director constată că nu poate fi reținută fapta de discriminare în lipsa unui criteriu în sfera de incidență a O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

**178.** Colegiul director se raportează în analiza cauzei și la **Decizia nr. 1/2016** în dosarul nr. 3899/1/2015 publicată în M.Of., Partea I, nr. 223 din 25/03/2016, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru Dezlegarea unor chestiuni de drept, care a evidențiat importanța legăturii de cauzalitate între criteriul de discriminare și fapta analizată. Astfel, conform ICCJ:

*”45. În doctrina și jurisprudența românească și europeană, s-a arătat că există o faptă de discriminare atunci când: 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, motivul acestui tratament constituindu-l o caracteristică concretă a persoanelor, caracteristică ce se încadrează în categoria “criteriului protejat”.*

*46. Pentru existența discriminării trebuie, așadar, îndeplinite cumulativ următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință; b) existența unui criteriu de discriminare, de felul celor enumerate exemplificativ în definiția legală a discriminării; c) existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat; d) scopul sau efectul tratamentului diferențiat să fie restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege; e) persoanele sau situațiile în care acestea se găsesc să se afle în poziții comparabile; f) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, a cărui atingere se face prin metode adecvate și necesare.*

*47. Raportul de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare presupune să se demonstreze că pretinsa victimă a fost tratată mai puțin favorabil decât alte persoane, aflate într-o situație similară, din cauză că deține o caracteristică ce se încadrează în noțiunea de “criteriu protejat”: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex ș.a.m.d., sau orice alt criteriu al cărui scop sau efect este cel prevăzut de dispozițiile legale (restrângerea, 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).*



48. Pentru a se putea analiza dacă diferența de tratament invocată de autorul sesizării poate fi interpretată ca fiind o discriminare în sensul dispozițiilor art. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, este necesară identificarea și prezentarea unuia din criteriile prevăzute de alin. (1) al acestui articol sau a oricărui alt criteriu a cărui finalitate este cea prevăzută de aceleași dispoziții legale, citate mai sus, criteriu ce reprezintă temeiul aplicării de către angajator a tratamentului diferențiat.”

**179.** În analiza obiectului prezentei cauze prin raportare la câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile în litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

**180.** 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.

**181.** Caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al C.N.C.D. a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960/15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție). Prin Decizia nr. 1096 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 „C.N.C.D. 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”.

**182.** În analiza pe fond a cauzei, Colegiul director se raportează la susținerile părților, precum și la constatările echipei de investigații în urma controlului efectuat la fața locului, urmând a analiza faptele reclamate ce intră în sfera de competență a C.N.C.D. prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

**183.** Astfel, Colegiul reține că aspectele de discriminare reclamate vizează tratamentul inegal aplicat în ceea ce privește exercitarea dreptului la muncă.

**184.** De asemenea, Colegiul director ia act de faptul că petenta a acționat angajatorul în judecată pe parcursul desfășurării raportului de muncă cu Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare Chimico-Farmaceutică București, aspectele reclamate și prin prezenta cauză în fața C.N.C.D. fiind analizate și soluționate de instanța de judecată, conform înscrisurilor depuse la dosar de însăși petenta.

**185.** Concret, Colegiul reține că faptele prezentate în dosarul aflat pe rolul C.N.C.D. în ceea ce privește exercitarea dreptului la muncă și dreptul la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare a presupus în cele din urmă concedierea sa, aspectele ce au vizat legalitatea acestei măsuri, acordarea drepturilor salariale (chiar și în urma înștiințării privind chemarea în judecată, astfel cum afirmă petenta), fișa de post întocmită în cazul său fără acordul părților (fapt asupra căruia Curtea de Apel București s-a pronunțat prin decizia nr. 5854/18.11.2021 în sensul că „valabilitatea fișei de post nu este condiționată

*de acordul salariatului cu privire la elementele conținute de aceasta”, pag. 15, par. 5) sunt elemente ale situației conflictuale în care s-a regăsit petenta la locul de muncă.*

**186.** Petenta a prezentat prezumția de discriminare, relatând totalitatea actelor și faptelor pe care le-a apreciat că ar încălca tratamentul egal la locul de muncă și ar fi creat un cadru intimidant, ostil ori degradant în cazul său din partea angajatorului și a șefilor ierarhici sau a persoanelor cu care a avut raporturi de subordonare.

**187.** Cu toate acestea, prezumția de discriminare intră în sfera de incidență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și se circumscrie prevederilor O.G. nr. 137/2000 în măsura în care aspectele reclamate îndeplinesc condițiile pentru a putea fi constatate și eventual sancționate contravențional drept fapte de discriminare.

**188.** Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

**189.** Existența unui criteriu de discriminare, aspect prevăzut de dispozițiile legale în vigoare în materia nediscriminării, reprezintă o condiție esențială atunci când se pune problema săvârșirii unei fapte de discriminare susceptibilă de a fi sancționată potrivit normelor legale.

**190.** Concret, pentru a se putea constata o faptă de discriminare, trebuie identificate două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit, iar tratamentul diferențiat, întemeiat pe un anumit criteriu, 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.

**191.** Raportat la speța de față, Colegiul director constată că petenta a indicat drept criteriu de discriminare care să poată conduce fapta prezentată în sfera de incidență a O.G. nr. 137/2000, criteriul convingerilor morale, faptul că nu a fost de acord să semneze anumite înscrisuri ce descriau în fals (în aprecierea petentei) o activitate pe fonduri europene.

**192.** Având în vedere datele aflate la dosar, Colegiul director constată că respectivul criteriu nu poate fi reținut și demonstrat că ar fi stat la baza unui tratament diferențiat, chiar și în situația prezentă, când parte din acțiunile angajatorului au fost constatate a fi, de-altfel, nelegale, și sancționate de instanțele judecătorești.

**193.** Concluzionând, din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare și a probatoriului depus, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare care să se circumscrie prevederilor O.G. nr. 137/2000 și care să demonstreze încălcarea principiului egalității sau cel al nediscriminării.

**194.** Prin urmare, având în vedere cele reținute mai sus, Colegiul director constată că în speță **nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare** potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa unui criteriu în sfera de incidență a O.G. nr. 137/2000.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare în lipsa criteriului.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii: —**

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

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

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**BABUȘ RADU – Membru**

**BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**



Red.: C.J., C.M.I. și A.D.

**Data redactării: 31.01.2023**

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

