



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 276 din data de 14.06.2023

Nr. dosar: 872/2022

Nr. petiție: 8648/28.11.2022

Petent:

Reclamat: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale,

Obiect: Petentul reclamă discriminare, hărțuire, jigniri și amenințări la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților Numele, domiciliul sau reședința petentului

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1. **Ministerul Muncii și Solidarității Sociale-**
2. **Inspekția Muncii**
3. **Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București**

II. Procedura de citare

1. Prin adresele nr. 8648/20.12.2022, respectiv, 9238/20.12.2022 (filele 66-69 la dosar) s-a realizat citarea părților, cu termen de audiere în data de 19.01.2023. Petentul a fost prezent la ședința de audieri, părțile reclamate nu au fost prezente la ședința de audieri din data de 19.01.2023.
2. Prin adresa înregistrată cu nr. 102/06.01.2023 partea reclamată **Ministerul Muncii și Solidarității Sociale** transmite punct de vedere (fila 70-72 la dosar).
3. Prin adresa înregistrată cu nr. 316/16.01.2023 partea reclamată – **Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București**, transmite punct de vedere (fila 73-221 la dosar).
4. Prin adresa înregistrată cu nr.327/16.01.2023 partea reclamată - **Inspekția Muncii**, transmite punct de vedere (fila 222-228 la dosar).
5. Prin adresa înregistrată cu nr. 870/06.02.2023 petentul transmite note scrise în referire la punctul de vedere transmis de către reclamatul (fila 230-244 la dosar).
6. Prin adresa înregistrată cu nr. 871/06.02.2023 petentul transmite note scrise în referire la punctul de vedere transmis de către reclamatul (fila 245-248 la dosar).
7. Prin adresa înregistrată cu nr. 872/06.02.2023 petentul transmite note scrise în referire

la punctul de vedere transmis de către reclamatul - (fila 249-251 la dosar).

8. Prin adresa înregistrată cu nr. 971/08.02.2023 se transmit reclamațiilor, notele scrise transmise de petent (fila 252-254 la dosar).

9. Prin adresa înregistrată cu nr. 1417/22.02.2023 partea reclamată transmite concluziile scrise (fila 255-286 la dosar).

10. Prin adresa înregistrată cu nr. 1553/27.02.2023 partea reclamată transmite concluziile scrise (fila 287-290 la dosar).

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

11. Petentul susține că în perioada 02.08.2021 - 07.04.2022 a deținut funcția de șef Serviciu Control Relații de Muncă în cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă (ITM) București dar, ca urmare a evoluției unor situații generatoare de abuzuri, ilegalități și acte de hărțuire morală la locul de muncă exercitate asupra sa de către domnul - inspectorul șef al ITM București, care s-a folosit și de persoanele apropiate, ar fi fost determinat să solicite întreruperea raporturilor de serviciu.

12. Petentul susține că pentru a preveni perpetuarea acestor abuzuri și a face cunoscută situația de la ITM București s-a adresat domnului, ministrul muncii, solicitându-i analizarea oportunității mutării sale pe o funcție corespunzătoare în Minister. Petentul mai precizează că, ulterior, prin alte memorii adresate ministrului muncii a evidențiat o parte din abuzurile săvârșite de către domnul - inspectorul șef precum și legătura acestuia cu domnul - inspector general de stat al Inspecției Muncii (**instituție ce are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă**), tocmai pentru ca memoriile sale să nu fie direcționate către Inspecția Muncii, însă Serviciul de Comunicare, Mass-Media și Relații cu Publicul din cadrul Ministerului a transmis adresa de răspuns la sediul ITM București prin care era informat că memoriul acestuia a fost transmis/redirecționat către Inspecția Muncii.

13. Petentul susține că nici până în prezent nu a primit feedback sau răspuns la niciunul din memoriile sau adresele sus-menționate. Petentul mai susține că ulterior acestor demersuri au crescut presiunile asupra sa din partea inspectorului șef, acesta folosindu-se de orice prilej pentru a-l încărca cu sarcini, în mod incorect și discriminatoriu în raport cu ceilalți șefi de serviciu cu scopul de a-l aduce în situația de a nu-și putea îndeplini atribuțiile de serviciu și a-l discredita în relația cu inspectorii, așa cum a procedat cu ocazia ședințelor, profitând că acesta se afla în concediu medical.

14. Petentul susține, de asemenea, că inspectorul șef a profitat de faptul că aceasta se afla în concediu medical (*urmare a unui accident pe care l-a suferit*) și a convocat **Comisia de Disciplină** invocând tot felul de neadevăruri, scrise tocmai de către cei pe care petentul îi semnalase anterior în referate pentru neîndeplinirea unor atribuții de serviciu, existând suspiciuni și de alocarea unor numere de înregistrare mai vechi la sesizările acestora.

15. Petentul susține că, din cauza faptului că l-a informat pe inspectorul șef despre un coleg de muncă FMF, în sensul că acesta deține și administrează societatea comercială RF SRL despre care avea să recunoască că o deține având calitatea de administrator și

asociat unic, societate care nu se regăsea/regăsește în declarațiile sale de avere, i-au fost delegate unele atribuții ale funcției publice de conducere pentru inspector șef.

16. Petentul precizează că urmare acestor noi delegări de atribuții a constatat că volumul de muncă a devenit imposibil de îndeplinit în timpul programului de lucru, întrucât pestecele 61 de atribuții pe care le avea în fișa postului se suprapuneau și cele pe care le avea prin delegarea de competențe a inspectorului șef, iar media lucrărilor zilnice era de aprox. 400 de lucrări/zi. Toate aceste lucrări trebuiau să fie analizate, verificate, corectate, semnate și repartizate către birourile de specialitate. Totodată, acesta trebuia să se deplaseze în teren pentru a coordona anumite acțiuni ale ITM București în cooperare cu Jandarmeria. De asemenea, trebuia să însoțească, uneori, inspectorii de muncă în teren și să efectueze aproximativ 12 controale/lună pentru "a da bine" la raportările săptămânale/lunare. În plus, au fost situații în care, a fost trimis de către inspectorul șef alături de anumiți inspectori de muncă din cadrul Serviciului pentru a participa la așezarea unor cantități mari de documente aflate în dezordine în spații arhivei din Casa Presei Libere, Sector 1, despre care inspectorii și-au arătat nemulțumirea apreciind că această activitate este ilegală pentru că în mod firesc și legal ar fi trebuit să fie efectuată de persoane specializate în domeniul arhivării, conform procedurilor legale și a instrucțiunilor Arhivelor Naționale.

17. Concluzionând, petentul precizează că din cauza presiunilor exercitate asupra sa de către părțile reclamate, aflându-se într-o stare de sănătate precară, a luat decizia întreruperii raporturilor de serviciu cu acordul părților.

18. Prin adresa înregistrată cu nr. **870/06.02.2023** petentul transmite note scrise în referire la punctul de vedere transmis de către reclamatul (fila 230-244 la dosar), prin care solicită respingerea excepțiilor invocate de reclamat, pe fond arătând următoarele aspecte:

- în legătură cu încărcarea sa de sarcini și volum de muncă pe lângă celelalte atribuții privind media celor aproximativ 400 de documente/lucrări zilnice pe care trebuia să le analizeze, verifice, corecteze, semneze și repartizeze către birourile de specialitate, dar și să se deplaseze în teren pentru a coordona anumite acțiuni ale ITM București în cooperare cu Jandarmeria și a desfășura controale, domnul prezintă o statistică formală a lucrărilor din care rezultă doar aproximativ 37 de lucrări/zi, fapt total neadevărat care nu relevă absolut deloc realitatea, aspect pe care îl evidențiază incorect și cu rea-credință. De asemenea, în conformitate cu propria dispoziție despre care inspectorul șef a omis să menționeze, pe lângă cele 37 de lucrări, pe lângă cele 90% de petiții, cei 50 de inspectori (inclusiv șefii de birou) trebuiau să mai întocmească lunar, per inspector, 35 de conștientizări/scrisori de informare (X cu 50 de inspectori) către societăți cu scopul de a le informa cu privire la legislația muncii actualizată și modificată, conștientizări pe care trebuia să le semneze, prin delegare, rezultând încă 1750 de conștientizări, lunar, în plus față de statistica incorectă pe care a prezentat-o la pagina 10, alineatul 3 din Notele scrise.

- Cu privire la faptul că nu s-ar fi implicat în activitatea de organizare, îndrumare, și control în ce privește serviciul pe care l-a coordonat și că nu cunoaște procedurile Serviciului Control Relații de Muncă, petentul precizează că acestea sunt susțineri neadevărate și

tendențioase ale domnului, cu scopul de a-l discredita și induce în eroare membrii Colegiului Director.

- Cu privire la faptul că nu și-ar fi îndeplinit personal responsabilitățile privind implementarea documentelor în sistemul informatic Columbo, așa cum se exemplifică în Anexa 16, 19, 20), petentul precizează că, în conformitate cu fișa postului șefului Serviciului Control Relații de Muncă, pct-ele 13 și 52, șeful serviciului "**asigură introducerea** datelor și informațiilor în sistemul informatic SIAMC/Columbo". Totodată petentul mai precizează că în mod acuzativ inspectorii care săvârșiseră abateri disciplinare, au sesizat comisia de disciplină pe motivul că acesta nu ar fi implementat direct, personal în sistemul informatic, circuitul documentelor, în condițiile în care nu avea nicio atribuție executivă, ci doar de a asigura implementarea.

- Referitor la acuzația reclamatului că în mod intenționat și răuvoitor ar fi declarat-o absentă de la serviciu pe salariata Catrinou Ramona, în realitate aceasta nu s-a prezentat la serviciu și nimeni nu l-a informat din ce motiv lipsește. S-a dovedit ulterior că avea probleme de sănătate și a prezentat un certificat medical.

- Referitor la concediul medical de 90 zile, petentul susține că reclamatul a făcut verificări la unitățile medicale la care acesta se afla în tratament și/sau pentru investigații, în comparație cu faptul că niciun alt coleg din inspectorat nu mai fusese verificat în timpul concediului medical. Petentul apreciază aceste aspecte drept hărțuire, intimidare, un act discriminatoriu, o monitorizare excesivă de către acesta, creându-i o nedreptate. Petentul mai precizează că s-a simțit discriminat, în raport cu toate aceste persoane întrucât în cazul acestora nu s-au făcut presiuni și nu s-au solicitat adrese către unitățile medicale, date și informații despre viața privată și/sau motivul pentru care s-au aflat în concediu medical)

- În ceea ce privește fotografiile prezentate, petentul susține că nu au legătură cu perioada sa de concediu medical, în schimb preluarea acestor fotografii i-a încălcat dreptul la viață privată, în condițiile în care acesta nu a transmis fotografiile și nici nu a permis să fie utilizate. În acest sens, petentul solicită reclamatului să indice sursa de la care a preluat aceste fotografii și, dacă le deține personal, să precizeze dacă a dispus să fie supravegheat în timpul din afara celui de serviciu.

-Petentul consideră că un alt abuz este reprezentat de faptul că, deși se afla în concediu medical și avea raporturile de serviciu suspendate, a fost notificat la domiciliu prin trimiterea *adreselor nr. 15952 din 14.03.2022 și nr. 811/14.03.2022 adresa Comisiei de Disciplină din cadrul ITM București*), semnate de către domnul - inspector șef, de șeful Serviciului Economic Financiar și Achiziții Publice - doamna și șefa Biroului Resurse Umane inspector, precum și faptul că i-a fost transmisă citația înregistrată sub nr. 816/23.03.2022 semnată de către președintele Comisiei de Disciplină - șef Serviciu Control Muncă Nedecarată, doamna, expunându-l în relația familială, situație prezentată și în Referatul nr. 17453 din 21.03.2022 înaintat către Comisia de Disciplină, dar și prin informarea inspectorului șef nr. 17447 din 21.03.2022 prin care nu s-a luat nicio măsură. Totodată, petentul mai precizează că anumiți colegi i-au precizat că și în prezent, din dispoziția inspectorului șef, Comisia de Disciplină este formată din oamenii apropiați acestuia, pe care îi manipulează ușor împotriva inspectorilor care nu îi sunt obedienți.

-In ceea ce privește situația inspectorului, petentul precizează că nu sunt adevărate susținerile reclamatului cu privire la faptul că i-a fost prezentat răspunsul ANI privitor la constatările făcute în ideea incompatibilității lui. Anexa 8 conține un Proces-Verbal din 24.09.2021 pe care nu se află semnătura sa, petentul susține că documentul este făcut *pro causa, specificând că* este pentru prima dată când ia cunoștință despre cele consemnate în Anexa 8 și nu își explică de ce această ședință a avut loc doar în prezența celor înscriși în această filă a așa-zis-ului registru de ședințe; în același timp, la Anexa 7.2., ștampila cu numărul de înregistrare nu este lizibilă, iar așa cum a precizat în petiție, atunci când a solicitat adresa de răspuns a Agenției Naționale de Integritate (în vederea prelucrării cu personalul din cadrul Serviciului CRM), doamna șef Birou Legislație, Contencios Administrativ a refuzat prezentarea acestei adrese de răspuns, dar i-a solicitat ca la sfârșitul ședinței din data 04.10.2021 să semneze pentru participarea la ședință. Petentul mai precizează că Inspectorul a afirmat în fața mai multor colegi (deranjat de suspiciunea de incompatibilitate), că va pleca din instituție întrucât nu poate lucra „*cu un țigan*”, făcând referire la persoana petentului. De asemenea, la începutul lunii ianuarie 2022, se transferase la ANAF și s-a prezentat la data de 18.02.2022, „din oficiu”, să facă o informare către inspectorul șef pentru a-i cere ca petentul să fie cercetat de comisia de disciplină. Petentul susține că cei care au săvârșit abateri disciplinare și despre care informat conducerea instituției, nu au fost cercetați în comisia de disciplină, în schimb aceștia l-au reclamat la comisie și inspectorul șef a dispus să fie convocată Comisia de Disciplină pentru ca acesta să fie cercetat, ceea ce îi crează petentului suspiciunea că aceștia au fost instigați (cunoscând și modul de exprimare al acestora din documentele curente).

- In referire la punctul 6 din note, anume că petentul ar fi avut „opinii personale de nemulțumire față de sistem, instigând în acest sens și restul participanților la curs din cadru Inspectoratului, opinii care nu aveau ca scop promovarea intereselor instituției publice.... ”, „contrar principiilor și normelor de conduită prevăzute de Codul Administrativ“, petentul învederează faptul că acesta a fost un motiv pentru a fi chemat în biroul inspectorului șef -, în prezența inspectorului general - și a doamnei (*al cărei soț a fost încadrat la ITM București*) și să i se reproșeze faptul că petentul vrea să îi lase fără funcții atât pe el, cât și pe inspectorul general de stat,. Petentul mai precizează de asemenea că dacă într-adevăr situația ar fi fost așa cum a fost prezentată de reclamat, se putea solicita înregistrarea audio-video a cursului respectiv (*despre care am fost informați la începerea cursurilor*) și s-ar fi dispus măsurile legale, fără a fi necesară prezența inspectorului general de stat.

- Petentul susține vis a vis de starea sa de sănătate, în care reclamatul își expune opinia și face presupuneri la pct-ul 12 al notelor scrise, că acesta nu este în măsură să se pronunțe și nici nu este abilitat să facă estimări sub acest aspect.

- Cu privire la blocarea ușii de acces către corpul clădirii în care inspectorul șef are biroul de lucru și permiterea accesului doar a unor persoane în mod discreționar, petentul susține că este de notorietate la nivelul personalului ITM București faptul că ușa de acces a fost folosită permanent de persoanele agreeate de către partea reclamată. Petentul susține că în fața sa a observat cum pe aceeași ușă doar ce intrase șefa Serviciului

Economic, doamna și domnul, șeful Serviciului Control Securitate și Sănătate în Muncă (*aspecte surprinse și de camerele de supraveghere aflate în Inspectorat*).

- Referitor la Raportul de audit din data 04.07.2022 făcut la 4 luni după plecarea acestuia din ITM, petentul consideră că este un document *pro causa*, „comandat” la inițiativa inspectorului șef *care a profitat de prietenia cu inspectorul General de Stat, domnul, ca suport aparent legal și împotriva sa și pentru a contracara memoriile făcute de acesta către minister.*

- Cu privire la încetarea raportului de muncă, petentul susține că aceasta a fost cauzată de presiunile enorme exercitate asupra sa de către inspectorul șef, domnul, susținut de prietenul său, , inspectorul general al Inspecției Muncii, de lipsa de reacție a domnului ministru și a subordonaților săi care nu au luat nicio măsură legală de soluționarea problemelor semnalate prin memorii, precum și din cauza delegării de atribuții făcută în mod abuziv, a încălcării sale cu sarcini. Petentul mai precizează și faptul că, în urma presiunilor exercitate de către inspectorul șef prin persoane obediente acestuia (șefi birouri, membrii comisiei de disciplină), alți 4 inspectori de muncă din cadrul Serviciului pe care l-a coordonat, au avut de suferit, unii dintre aceștia fiind nevoiți să părăsescă ITM București:

25. Prin adresa înregistrată cu nr. 871/06.02.2023, petentul transmite note scrise în referire la punctul de vedere transmis de către reclamatul (fila 245-248 la dosar), prin care solicită respingerea excepțiilor invocate de partea reclamată și învederează faptul că acesta în mod discriminatoriu, a dispus și aprobat desfășurarea misiunii de audit la ITM București (*probabil, la solicitarea inspectorului șef al ITM București, domnul*), în lipsa sa și fără a i se aduce la cunoștință rezultatul acestuia, după 4 luni de la plecarea sa din Inspectorat.

Potentul mai precizează că despre Raportul de Audit Public Intern nr. 199/C.A.I./04.07.2022, avea să ia la cunoștință abia la data de 19.01.2023, acesta fiind deșus la notele scrise ale inspectorului șef, încălcându-i-se dreptul de a fi informat și dreptul la apărare.

-Potentul consideră că este o formă de discriminare faptul că Inspecția Muncii, coordonată de către domnul, nu a întreprins nicio măsură legală privind verificarea abuzurilor *semnalate în petiția sa, nr. 6109/23.03.2022 (direcționată de către Ministerul Muncii)*, ci a dispus verificarea petentului *printr-o misiune de audit public intern.*

19. Prin adresa înregistrată cu nr. **872/06.02.2023**, petentul transmite note scrise în referire la punctul de vedere transmis de către reclamatul (fila 249-251 la dosar) prin care solicită respingerea excepțiilor invocate de partea reclamată și învederează următoarele specte:

- Urmare a înaintării cererii sale nr. 5301 din 10.03.2022 către ministrul muncii și solidarității sociale, prin care a solicitat analizarea oportunității mutării sale pe o funcție corespunzătoare pregătirii (în care a consemnat pentru contact numărul de telefon și adresa de e_mail, personale), urmată de memoriile/petițiile nr. 5902 din 21.03.2022 și 6109 din 23.03.2022 în care și-a motivat cererea și a semnalat anumite abuzuri exercitate asupra sa, petentul nu a primit niciun răspuns

- Deși în memoriul/petiția nr. 5902 din 21.03.2022, petentul a specificat că domnul, inspectorul general al Inspecției Muncii și domnul, inspector șef al ITM București se află

În relații de prietenie, tocmai ca petițiile acestuia să nu fie direcționate către Inspekția Muncii, în mod ostentativ a primit la sediul ITM București plicul care a fost deschis și adresa de răspuns nr. RG/6109/23.03.2022 în care se precizează faptul că petiția înregistrată sub nr. 6109/23.03.2022, adresată ministerului, *“a fost transmisă către Inspekția Muncii, instituție publică competentă să verifice aspectele semnalate... ”*, *“să ia măsurile legale care se impun ”*, precizându-se că va primi răspuns în termenul legal, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 27/2002 *privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu modificările și completările ulterioare.*

- Nemulțumit de situația jenantă și umilitoare în care a fost pus prin faptul că a primit adresa în cauză chiar la sediul ITM București, nefiind trecută pe ea numele, prenumele și funcția semnatarului a revenit cu adresa de informare către Ministerul Muncii - Serviciul de Comunicare, Mass-Media și Relații cu Publicul, înregistrată sub nr. 6966 din 05.04.2022 prin care a solicitat datele menționate ale semnatarului.

- La 21.03.2022 a retrimis prin e-mail memoriul/petiția sub nr. 5902 din 21.03.2022, înregistrat la nivelul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, iar la data de 12.04.2022 a solicitat audiență către ministrul muncii prin e-mail;

Sușinerile părții reclamate – Ministerul Muncii și Solidarității Sociale-

20. Prin adresa înregistrată cu nr. 102/06.01.2023, partea reclamată **Ministerul Muncii și Solidarității Sociale** transmite punct de vedere (fila 70-72 la dosar), prin care precizează următoarele aspecte:

- Invocă **excepția necompetenței materiale a CNCD privind actele normative cu caracter de lege.**

- **Excepția lipsei calității procesuale** pasive a Ministerului Muncii și Solidarității Sociale
- Reclamatul precizează că, în ceea ce privește situația de discriminare semnalată, petentul nu indică care este fapta de discriminare imputabilă MMSS, în recunoașterea și aplicarea unui act normativ sau a unui drept invocat, nici măcar sub aspectul unor acte normative din domeniul de reglementare al MMSS

- Concluzionând, reclamatul consideră că obiectul petiției nu intră sub incidența art.2 alin. (1) al OG nr. 137/2000 republicată. Nemulțumirile amplu expuse de petiționar nu pot justifica o sesizare a CNCD, dar nici a unei instanțe de judecată, petiția nr. 8648/28.11.2022 prin care a fost sesizat CNCD nu privește o discriminare directă sau prin asociere a petiționarului fiind o înșiruire de idei generale și nemulțumiri particulare.

-MMSS față de argumentele enunțate, solicită admiterea excepțiilor invocate iar, pe fond, respingerea sesizării ca neîntemeiată.

Sușinerile părții reclamate -, inspector șef al Inspectoratului Teritorial de Munca București

21. Prin adresa înregistrată cu nr. 316/16.01.2023 partea reclamată– **Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București**, transmite punct de vedere (fila 73-221 la dosar), prin care precizează următoarele aspecte:

- Invocă excepția lipsei obiectului petiției

- Invocă excepția necompetenței materiale a CNCD în raport de actele administrative la care face referire petentul (decizia nr. 200/07.09.2021, transferul d-lui) și în raport de acele situații, fapte sau acte care exced competenței Consiliului;
- Invocă tardivitatea petiției în raport de susținerile petentului cu privire la situațiile, faptele sau actele anterioare datei de 28.11.2021 (*respectiv aspectele cu privire la din august 2021, cele privind actul administrativ nr. 200/07.09.2021, participarea la activitatea de arhivare din spațiul de arhivă situat în Piața Presei Libere, cererea de delegare privind sistemul informatic Columbo din octombrie 2021, susținerile cu referire la presupusul reproș din octombrie 2021, al d- lui, cu referire la cursul de formare profesională la care a participat petentul, susținerile cu referire la luna octombrie 2021 și "închiderea" biroului de lucru la care face referire petentul la pag. 8).*
- În ce privește fondul petiției, reclamatul precizează că susținerile petentului sunt neîntemeiate, sunt făcute în scop șicanator, pentru a denigra și defaima persoanele nominalizate în sesizare și Inspectoratul.
- Reclamatul precizează că petentul, de la încadrare în funcția publică de șef serviciu și până la încetarea raportului de serviciu cu acordul părților, urmare voinței salariatului, acesta nu și-a realizat atribuțiile din fișa postului și nu s-a implicat în activitatea de organizare, îndrumare, coordonare și control în ce privește serviciul pe care trebuia să îl coordoneze; în perioada 02.08.2021 - 07.04.2022, petentul a avut un număr de 90 zile de concediu medical și un număr de 12 zile concediu de odihnă, rezultând astfel că el a fost prezent la serviciu doar jumătate din această perioadă, fiind zile când nu respecta programul de lucru, iar în perioada în care acesta prezenta certificate medicale a fost văzut petrecând cu lautari, în locuri publice, într-un restaurant din Sinaia, dansând fără a schița vreun semn de suferință și fără a îl interesa că în această perioadă este în concediu medical.
- Reclamatul mai precizează că în perioada în care petentul a deținut funcția de șef serviciu, o parte din personalul aflat în subordinea acestuia a sesizat comisia de disciplină în raport de conduita și practicile abuzive ale petentului, în sesizări menționându-se că au fost constrânși, amenințați, șantajați și că erau chestionați în legătură cu viața intimă și privată. De asemenea, a purtat discuții cu personalul din subordine în legătură cu viața intimă și privată a reclamantului și a altor colegi din cadrul Inspectoratului, făcând afirmații contrare realității, denigratorii, prin care a adus atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime, familiale și private;
- Reclamatul susține, de asemenea, că, în fapt, petentul este cel care a exercitat și exercitat o hărțuire la adresa reclamantului și a colegilor, aducând acuzații neîntemeiate și neadeverate, exercitând inclusiv acte de denigrare a Inspectoratului, prin sesizarea, în mod repetat, a mai multor instituții cu atribuții de control, cu afirmații neadeverate și care nu au fost confirmate.

Toate aceste demersuri, ca de altfel și petiția din prezenta cauză, au ca unic scop denigrarea reclamantului și a celorlalte persoane nominalizate, denigrarea instituției și a colegilor care nu au fost de acord cu practicile petentului de încălcare a îndatoririlor funcției publice.

Reclamantul precizează că în ce privește adresele formulate de către petent și înregistrate la ITM București sub nr. 22680/08.04.2022, nr. 25192/20.04.2022, nr. 17447/21.03.2022,

nr. 17453/21.04.2022, nr. 51256/24.08.2021, nr. 3494/17.01.2022 si nr. 20418/31.03.2022, toate acestea au fost analizate si, acolo unde a fost cazul, petentul a primit răspuns sau, după caz, au fost înaintate compartimentului de specialitate/comisiei de disciplina/institutiei publice competente;

-Reclamatul mai precizează că, urmare adresei nr. 3494/17.01.2022 (Anexa 1) si nr. 10817/18.02.2022 (formulata de fostul salariat), avand in vedere ca auditorul din cadrul Inspectoratului se afla in incompatibilitate (Anexa 2), a fost realizata de către Inspecției Muncii o misiune de audit public, misiune finalizata cu Raportul de audit public intern nr. 199/CAI/04.07.2022 (Anexa 3).Cu ocazia misiunii de audit s-a constatat ca petentul nu si-a îndeplinit in mod corespunzător atribuțiile de sef Serviciu Control Relații de Munca, prin Raportul de audit fiind reținute multiple neregului care tin de funcția de sef serviciu deținuta de petent, cum ar fi neactualizarea fiselor de post pentru personalul din subordine, nerealizarea activitatii de organizare si coordonare a serviciului, nerevizuirea procedurilor aplicabile serviciului, nerespectarea atribuțiilor din fisa postului de sef serviciu, neimplicarea in coordonarea si indrumarea activitatii personalului din subordine, neverificarea documentelor întocmite de inspectorii de munca din subordine, nerealizarea activitatii de control conform fisei postului, ROF si indicatorilor de performanta, neverificarea respectării prevederilor O.G. nr. 2/2001 si a Legii nr. 16/1996, neindeplinirea tuturor atribuțiilor din fisa postului, nerespectarea notelor interne. In concluzie, auditorul a constatat ca petentul, pe durata cat a detinut funcția de sef serviciu, nu si-a îndeplinit in totalitate atribuțiile stabilite prin fisa postului si nu a respectat notele interne cu caracter obligatoriu, creând astfel dificultăți in desfasurarea activitatii Serviciului Control Relații de Muncă si in gestionarea acesteia la nivel de birouri de către șefii de birou Control Relații de Muncă, fiind stabilite un număr de 9 recomandări formulate in vederea corectării disfuncționalitatilor. Urmare acestui raport de audit a fost stabilit Planul de acțiune nr. 45085/20.07.2022 (Anexa 4), fiind întocmită Informarea nr. 60854/30.09.2022 (Anexa 5) privind implementarea recomandărilor din Raportul de audit.

In ce privește capacitatea de ași îndeplini atributile șefii de birou Control Relații de Munca, contrar susținerilor petentului, îndeplinirea atribuțiilor zilnice a serviciului Control Relații de Muncă s-a realizat tocmai datorita implicării depline a șefilor de birou care au suplinit in mod constat atat lipsa de la serviciu a petentului, din totalul de 7 luni acesta a lipsit jumătate din acest timp (90 zile de concediu medical si 12 zile concediu de odihna in), cat si lipsa de implicare in coordonarea, planificarea si organizarea activitatii specifice serviciului, aspect constat si de către auditorul din cadrul Inspecției Muncii in Raportul de audit public intern nr. 199/CAI/04.07.2022 (Anexa 3).

-In ce privește deschiderea plicului comunicat petentului de Ministerul Muncii si Solidarității Sociale, reclamatul menționează ca această corespondență a fost deschisă si înregistrată conform Metodologiei privind utilizarea sistemului informatic pentru activități de monitorizare si control - SIAMC (Columbo), deoarece acest plic a fost primit la registratura Inspectoratului, iar inițialele RM si CRM reprezintă indicativul compartimentului in care petentul si-a desfasurat activitatea, informații pe care de altfel petentul trebuia sa le cunoască, avand in vedere ca in perioada 02.08.2021 - 07.04.2022 a detinut funcția de sef serviciu control relații de muncă in cadrul Inspectoratului, iar in

fisa postului avea atribuții inclusiv cu privire la completarea Sistemului informatic SIAMC (Columbo) -(Anexa 6).

-In ceea ce privește aspectele menționate in adresa nr. 51256/24.08.2021 (Anexa 7) cu privire la fostul salariat ca era si administratorul Societății Royal Finances SRL, reclamatul susține că această informare a fost înaintată atât comisiei de disciplină, cât și Agenției Naționale de Integritate. De altfel Agenția Națională de Integritate a formulat si comunicat răspunsul nr. 18596/23.09.2021, răspuns ce a fost adus la cunoștința in cadrul unei ședințe de lucru (Anexa 8) la care a participat inclusiv petentul, deci petentul cunoaste ca s-a dat curs informării sale, însă acesta este foarte deranjat ca ANI, in raport de situația concretă si dispozițiile legale incidente, a considerat că nu exista elementele unei incompatibilitati/conflict de interese, fapt ce l-a determinat pe petent să își hărțuiască subordonatul care a avut curajul să opună rezistența practicilor incorecte ale petentului.

-Cu privire la decizia nr. 200/07.09.2021, reclamatul menționează că aceasta decizie vizeaza semnarea, pentru inspectorul sef, a unor documente întocmite de personalul din cadrul serviciul control relatii de munca, *deci pe care șeful de serviciu trebuia oricum sa le verifice si sa le semneze, sau reorganizarea corespondentei, repartizare pe care oricum trebuia sa o faca si șeful de serviciu*, in raport cu prevederile Regulamentului de Organizare si Funcționare si a fisei postului., Conform art. 23 din ROF (Anexa 9).

- Reclamatul mai precizează că susținerea petentului conform căreia gestiona o medie a aproximativ 400 de lucrari/zi este nereala, in perioada 02.08.2021-07.04.2022 au fost înregistrate la nivelul ITM București un număr de 53854 lucrări (atat de intrare, cat si de ieșire) si au fost 176 de zile lucratoare, rezultând astfel o medie de 306 lucrari/zi pe intreg Inspectoratul. Din totalul lucrărilor de 53854, au fost repartizate Serviciului Control Relații de Munca (**CRM**) un număr de 6568 lucrări pentru 176 zile lucratoare, rezultând un număr de **37 lucrări pe zi**, printre acestea fiind si solicitări de amanare data control, informare îndeplinire masuri sau informare privind munca de noapte, documente care nu necesita o mare atentie si nici întocmirea de răspuns, fiind doar luate in evidenta (Anexa 10).

- In cea ce privește susținerile petentului că se deplasa pe teren pentru a coordona anumite acțiuni ale ITM București, reclamatul menționează că deplasarea in teren a petentului s-a realizat doar in mod excepțional, acesta lasând coordonarea tuturor acțiunilor doar in sarcina șefilor de birou, neimplicandu-se in mod activ, de altfel, potrivit informațiilor din Sistemul informatic Columbo, in toata perioada sa de activitate 02.08.2021-07.04.2022, petentul figurează ca participant la un număr de 9 *controale in decurs de aproape 7 luni*, or acesta avea ca si indicator 12 controale pe luna (*numărul de 12 controale/luna este un indicator de evaluare stabilit de Inspekția Muncii la nivel național, pentru toate inspectoratele teritoriale de munca* (Anexa 26).

- In cea ce privește susținerea petentului că a fost trimis in arhiva in mod discriminatoriu, reclamatul menționează că, in primul rând *nimeni nu l-a trimis in arhiva*, singura data când a fost chemat in spațiul destinat arhivei nu s-a prezentat, reclamatul si restul personalului de conducere fiind prezent in respectivul spațiu. In al doilea rând, *verificarea, coordonare si îndrumarea activitatilor de arhivare realizate de personalul din cadrul Serviciului Control Relații de Munca era sarcina petentului* si nu a altei persoane, iar, in al treilea rând, chiar petentul menționează ca a mers impreuna si cu alți inspectori, or, este de domeniul evidentei ca in spațiul destinat arhivei nu poate fi prezent tot personalul in același interval

de timp, fiecare compartiment gestionându-și aceasta activitate în mod independent. (Anexa 13).

-Cu privire la delegarea atribuțiilor de înregistrare a datelor în sistemul informatic „Columbo”, reclamantul menționează că în Metodologie se prevede ca utilizatorul sistemului informatic Columbo este persoana cu drept de acces în sistemul informatic pe bază de nume de utilizator și de parolă alocate special acestuia de către compartimentul de specialitate din cadrul Inspecției Muncii sau al inspectoratelor teritoriale de muncă. Astfel, toți utilizatorii sistemului informatic Columbo sunt responsabili pentru corectitudinea datelor înregistrate în aplicație, la termenele stabilite în Metodologie, numele de utilizator și parola fiind alocate special pentru fiecare utilizator, neputând fi transmise și/sau utilizate de o altă persoană, delegarea responsabilităților în sistemul informatic putându-se realiza doar de către utilizator, deci chiar de către petent, acesta fiind singurul care avea acces la rubrica de delegare, pentru anumite perioade, situație care a produs o mare nemulțumire a petentului care dorea ca altcineva să îi facă toată treaba (Anexa 15).

- În ce privește presupusul reproș din 08.10.2021, cu privire la situația generată de petent la cursul de perfecționare profesională la care a participat în septembrie 2022, reclamantul menționează că potrivit relatărilor altor participanți la curs, petentul a exprimat opinii personale de nemulțumire față de sistem, instigând în acest sens și restul participanților la curs din cadrul Inspectoratului, opinii care nu aveau ca scop promovarea intereselor instituției publice în care își desfășoară activitatea, contrar principiilor și normelor de conduită prevăzute în Codul administrativ, iar atenționarea acestuia asupra conduitei ce trebuie să o aibă un funcționar public nu poate fi considerată discriminare sau hărțuire. Petentul a susținut opinia sa personală, că inspectoratul trebuie desființat și transformat într-o direcție în cadrul Inspecției Muncii, generând o nemulțumire generală a celorlalți participanți și a formatorului, având în vedere că înființarea Inspecției Muncii și a inspectoratelor teritoriale de muncă este consecința deciziilor Organizației Internaționale a Muncii.

-Cu privire la transferul domnului, reclamantul menționează că acest transfer s-a realizat conform legii, fiind un transfer la cererea funcționarului public, inspectoratul neavând opțiunea de a refuza un astfel de transfer deoarece legea, art. 506 alin. (8) din Codul administrativ, prevede că fiind necesară doar aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice în care urmează să își desfășoare activitatea funcționarul public, nu și aprobarea instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea.

În ce privește modul în care inspectorii de muncă și șefii de birou din cadrul Serviciului CRM își îndeplinesc atribuțiile, reclamantul menționează că verificarea activității acestora intră în sarcina petentului în calitate de șef Serviciu CRM, potrivit Regulamentului de Organizare și Funcționare aprobat prin Ordinul MMJS nr. 1095/2018 și fisei postului.

- În raport de susținerile din adresa nr. 3494/17.01.2022 față de salariați (Anexa 1), reclamantul menționează că procedura carantinării sau a izolării este o procedură specială reglementată de Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, iar informațiile de natură medicală sunt date confidențiale (Legea nr. 95/2006), documentele justificative se eliberează potrivit normelor legale incidente (OUG nr. 158/2005, Ordinul MS nr. 15/2018, Legea nr.

136/2020) si se prezintă plătitorului până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul, document ce se repartizează doar compartimentului cu atribuții privind evidenta funcționarilor publici si plata indemnizației de asigurări de sanătate. Astfel, prin adresa înregistrata la ITM București sub nr. 3002/14.01.2022, d-na a informat Inspectoratul ca este in carantina, in baza Deciziei DSP București nr. 2266315/13.01.2022 (Anexa 27).

-Cu privire la campania desfasurata la angajatorii care au calitatea de Serviciu extern de prevenire si protecție, reclamatul precizează că, contrar susținerilor petentului, aceasta campanie a fost organizata la nivel național la solicitarea Inspecției Muncii, selectarea angajatorilor supusi acțiunii de control s-a făcut in baza unor criterii obiective ca numărul salariaților si/sau numărul angajatorilor cu care prestatorii au incheiate contracte de prestare servicii in domeniul securității si sanatatii in munca, urmarindu-se realizarea unei acțiuni ample si nu o acțiune “la colt de strada” la angajatori cu 1-2 salariați. Susținerile petentului sunt simple afirmații denigratorii, acesta neproband aceste afirmații si ne reprezentand indicii concrete cu privire la aceste afirmații, nici in cadrul campaniei si nici ulterior acesta nu a făcut nici o solicitare de realizare a unui control la un anumit serviciu extern in domeniul SSM, mai ales ca aceasta Campanie a fost organizata doar in domeniul relațiilor de munca si a fost condusa chiar de petent care a si stabilit unitățile ce vor fi controlate (Anexa 18).

-Totodată, reclamatul mentionează ca petentul nu a făcut nici o informare in sensul celor menționate, nici către conducere si, nici ulterior nu a intocmit o situație cu privire la rezultatul campaniei realizată de Serviciul Control Relatii de Muncă al cărui sef a fost, campanie ce a fost condusă de petent. Reclamatul mai precizează că daca susținerile petentului erau adevarate, de ce nu a initiat control la presupusele firme despre care face afirmații, era singurul in drept sa desfasoare aceste controale.

- Contrar susținerilor petentului, reclamatul precizează că nimeni nu i-a solicitat sa se prezinte la ITM București in data de 21.02.2022, sau in orice alta data in care se afla in medical, acesta a venit in mod repetat din propria inițiativa si fara vreo justificare obiectiva, solicitările formulate putând fi transmise pe email.

- Cu privire la chemarea in judecată a petentului, de către o persoană care nu a fost mulțumită de răspunsul primit, reclamatul menționează că aceasta i-a fost comunicată tocmai că a fost văzut la birou, altfel i s-ar fi transmis prin postă, la adresa de domiciliu comunicată inspectoratului, urmând ca instanța de judecată sa fie informată in acest sens. Cu ocazia înmânării acesta a menționat din start că isi va lua avocat si nu il va lăsa nepedepsit pe cel ce a formulat acțiunea si pe cel care este in spatele lui. Reclamatul precizează că petentul nu cunoaște prevederile legale incidente activitatii pe care trebuie să o desfășoare, astfel, in raport de O.G. nr. 27/2002 privind reglementarea activității de de soluționare a petițiilor, chiar si in situația in care nu ar fi existat delegarea de atribuții, numele petentului tot ar fi fost pe răspunsul transmis petiționarului, avand in vedere ca era șeful compartimentului care a soluționat lucrarea. Contrar susținerilor petentului, inspectoratul a formulat apararile cu respectarea termenului procedural, in data de 03.03.2022. Totodată în intampinarea inspectoratului, au fost formulate apărări si ridicate excepții inclusiv cu privire la cele reclamate împotriva petentului, aspect din care rezultă că personalul biroului legislație, contencios administrativ a fost de buna credință și si-a

îndeplinit atribuțiile în mod corect și complet, iar susținerile petentului sunt făcute doar în scop de denigrare și defăimare. Totodată, toate aceste aspecte au fost confirmate de avocata petentului în cadrul audierii din Comisia de abuzuri a Senatului României (Anexa 28).

- Reclamatul susține că nu a făcut nicio sesizare la comisia de disciplina cu privire la petent și nu a convocat vreodată acesta comisie, neavând nici o calitate în comisia de disciplina, acesta comisie putând fi convocată doar la solicitarea Președintelui comisiei, conform procedurii.

- În ce privește demararea procedurii administrativ-disciplinara față de petent, reclamatul menționează că pe rolul comisiei de disciplină au fost înregistrate mai multe sesizări cu privire la faptele săvârșite de către petent, sesizări care au fost făcute de cei ce s-au considerat vătămați prin acțiunile petentului (Anexa 19, 20, 21), sesizări care nu au nici o legătură cu cererea de transfer a petentului la Minister, fiind făcute în diferite date și înainte de data de 10.03.2022 la care face referire petentul.

- Cu privire la starea de sănătate a petentului, reclamantul menționează că eventualele probleme medicale ale acestuia nu au legătură cu serviciu, acesta, de la încadrare și până la încetarea raportului de serviciu (02.08.2021 - 06.04.2022) a avut un număr de 90 zile concediu medical și 12 zile concediu de odihnă, rezultând astfel ca el a fost prezent la serviciu doar jumătate din această perioadă, iar certificatele de concediu medical au avut cod diagnostic 650 Atingeri ale discurilor cervicale, unul singur având cod 458 - Angina pectorala doar pentru un număr de 2 zile. Totodată, conform fișei medicale din data de 17.03.2022, ora 09.30, depusă de petent, acesta a început să facă investigațiile menționate în timp ce acesta era în concediu medical de o luna jumătate și înainte de a primi informare privind accesul la dosar, informare care a fost făcută cu respectarea și conform prevederilor H.G. nr. 432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor publici, informare pe care petentul o reclamă ca fiind cauza afecțiunilor medicale. De asemenea, cu privire la documentele medicale atașate de petent, reclamatul menționează că din scrisoarea medicală se poate observa că medicul care a realizat consultația nu a administrat nici un tratament, putându-se concluziona că starea de sănătate a petentului la momentul controlului a fost una bună, iar recomandările medicului sunt recomandări valabile pentru orice cetățean și nu pentru o persoană bolnavă, tratamentul medicamentos prescris fiind în legătură cu afecțiunile patologice ale petentului.

- În ce privește susținerile petentului privind blocarea ușei de acces, reclamatul menționează că și aceste afirmații sunt simple alegații ale petentului, clădirile inspectoratului au câte două căi de acces, la aproximativ 15 metri una de alta, fiind astfel evident că și aceste susțineri au doar scop sicanator și de denigrare. Mai mult de atât, restricționarea cu banda roșie despre care face vorbire petentul, vizează doar accesul publicului - petenti/angajatori, fiind permis pentru public doar accesul în spațiile special amenajate în acest sens. Totodată, banda de care vorbește este portabilă (o bandă retractabilă pe stâlp de ghidare), ușor de utilizat de orice persoană, exista cu mult înainte de angajarea petentului și a fost „ferită” de petent ori de câte ori a dorit să intre în clădire prin acel loc, fără ca cineva să îi spună ceva.

- În ce privește „birou de lucru” al petentului, reclamatul menționează că nici aceste susțineri nu corespund cu situația de fapt, pe de o parte acest birou este amenajat pentru

inspectorul sef adjunct in domeniul Relațiilor de Muncă, avand chiar afisata plăcută inscripționata in acest sens, situație cunoscuta de petent de la început, caruia i s-a comunicat ca va sta in acel birou doar temporar pana se regrupează colegii, iar pe de alta parte in cadrul spațiului de lucru organizat pentru Serviciul Control Relații de Munca exista posibilitatea ca personalul cu funcție de conducere sa poarte discuții separat de personalul cu funcții de execuție, mai ales ca, de regulă, personalul cu funcție de execuție desfasoara activitatea pe teren de pe la ora 09.30-10.00, iar pastrarea confidențialității este o obligație ce revine tuturor inspectorilor de munca, indiverent de nivelul funcției deținute (de execuție sau de conducere). Reclamatul mai menționează că petentului i s-a comunicat in repetate rânduri, chiar si in cadrul unor ședințe de lucru, că atât spațiul birou in discuție, cat si alte spatii disponibile-sala ședințe, pot fi utilizat de oricine, chiar si de dumnealui, insa, petentul dorea utilizarea spațiului exclusiv de dumnealui si pastrarea cheii de catre acesta, ignorând necesitatea utilizării acestui spațiu si de alți colegi, de exemplu pentru activitatea diferitelor comisii (de inventariere, de achiziții, de control intern, paritara etc.), iar instalarea unui sistem videoconferinta a fost o măsură necesara avand in vedere ca, in perioada pandemică, ședințele Colegiului prefectural se țineau in sistem on-line, fiind utilizat un sistem de conectare diferit de cel utilizat in videoconferintele organizate de Inspecția Muncii, fapt ce a determinat si tehnica diferita.

- Cu privire la cursurile de formare profesională, reclamatul susține că a participat doar la cursurile propuse in acest sens si aflate in planul de formare profesionala, la astfel de cursuri participând chiar si petentul, deși se angajase de o luna, acesta a solicitat sa participe si i s-a aprobat participarea la două cursuri de formare profesională (Anexa 24). Reclamatul susține că nici acesta si nici un alt salariat al inspectoratului nu a participat in nici un caz la un număr de 8 cursuri (poate in 5-6 ani de zile, cu includerea si a celor online), petentul făcând afirmații nejustificate, fara a avea vre-o legătură cu situația de fapt, in anul 2022 au participat la cursuri aproximativ 60 de salariați.
- In ce privește încetarea raportului de serviciu a petentului, reclamatul menționează că acest aspect a fost o decizie personală a acestuia, in cererea de încetarea a raportului de serviciu cu acordul părților nu se face vorbire nici de vre-o presiune exercitata asupra acestuia, nici de aspecte privind refuzul unui transfer al petentului la Minister si nici de orice alte susțineri la care face referire petentul in petitie. Reclamatul mai precizează că petentul a solicitat incetarea raportului de serviciu fiind conștient ca nu si-a îndeplinit atribuțiile, ca soluție pentru fuga de răspundere.
- Cu privire la susținerile petentului cu privire la activitate de audit reclamatul precizează că sunt simple fabulații, toate constatările auditorului bazandu-se in mod exclusiv pe documentele verificate sau, si mai grav, pe documentele ce nu au fost intocmite si pe care petentul avea obligația sa le întocmească. Raportul de audit nu avea cum sa fie adus la cunoștința petentului deoarece, nici la data auditului si nici la data comunicării raportului, acesta nu mai avea calitatea de salariat.

22. Prin adresa înregistrată cu nr. 1417/22.02.2023 partea reclamată transmite concluziile scrise (fila 255-286 la dosar) prin care reiterează apectele menționate în punctul de vedere mai sus expuse, cu precizarea că inca de la numirea in funcția publica toate îndatoririle privind sistemul informatic Columbo au fost realizate de șefii de birou CRM sau personal de execuție din cadrul serviciului, la solicitarea verbala a petentului

(Anexa 19). In situația in care cineva a incearcă sa spună ca nu trebuie sa ii faca treaba, acesta recurgea la intimidare si chiar amenințări, toate persoanele care au avut curajul de a il contrazice sau au avut curajul sa isi spună punctul de vedere au fost „încondeiate” imediat, in speța chiar persoanele nominalizate in adresa petentului si nu numai. Ca semn de răzbunare petentul face referire doar la persoanele care au avut curaj sa ii atraga atentia cu privire la comportament si competenta, care nu s-au lasat intimidare de atitudinea ostila a acestuia si care nu i-au acceptat opiniile si practicile contrare normelor de conduita. De asemenea, reclamatul mai precizează că aspectele menționate de petent sunt făcute in scop sicanator, ca răzbunare, pentru a denigra si defaima persoanele nominalizate, pe reclamat si Inspectoratul, aspectele sunt prezentate trunchiat, scoase din context, urmarindu-se inducerea in eroare a CNCD.

Sușinerile părții reclamate - Inspekția Muncii

23. Prin adresa înregistrată cu nr.327/16.01.2023 partea reclamată - **Inspekția Muncii**, transmite punct de vedere (fila 222-228 la dosar), prin care precizează următoarele aspecte:

Admiterea excepției privind lipsa obiectului petiției și pe cale de consecință respingerea acesteia ca fiind lipsită de obiect, pentru că obiectul petiției este vădit nefondat raportat la domeniul de aplicare al Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

Admiterea lipsei calității de reclamat în prezenta cauză, relatările din cuprinsul petiției fiind tangențiale referitoare la persoana sa și nu se evidențiază că acesta ar fi săvârșit o posibilă discriminare.

Eventualele susțineri/interpretări ale petentului cu privire la o posibila discriminare sunt total neadevărate și nefondate.

24. Pe fond reclamatul susține că petentul nu a avut niciodată raporturi de serviciu/de muncă cu Inspekția Muncii al cărui conducător este reclamatul, acesta fiind angajat la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, deci a avut raportul de serviciu cu această instituție până la încetarea acestui raport prin acordul părților. Acest aspect rezultă de altfel și din petiția reclamantului și documentele anexate acesteia. Faptul că petentul îi menționează numele în cuprinsul petiției încercând să inducă idei subiective și nefundamentate în contextul interpretărilor pe care le dă cu privire la persoana sa în demersul acestuia adresat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nu poate fundamenta formularea unei petiții în accepțiunea O.G. 137/2000, nefiind îndeplinite cerințele legale pentru a constitui obiect al cercetării acestei instituții.

Concluzionând, reclamatul solicită admiterea excepțiilor invocate iar pe fond respingerea petiției în ceea ce privește posibile acuzații de discriminare aduse acestuia, ca fiind neîntemeiată și nefondată.

V. Motivele de fapt și de drept

25. În fapt, se reține că petentul sesizează Colegiul cu privire la posibile situații generatoare de abuzuri, ilegalități și acte de hărțuire morală la locul de muncă exercitate asupra sa de către domnul - inspectorul șef al ITM București.

26. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, conform 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.

27. Analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”.

28. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. Conform art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. În acest sens se poate observa că ambele definiții (*discriminare*, *hărțuire*) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

29. În fapt, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire.

30. Colegiul director reține, din susținerile petentului privind acuzația de hărțuire la locul de muncă din partea angajatorului, hărțuire menită să îl determine să demisioneze, o serie de acțiuni precum:

- nu a primit feedback sau răspuns la niciunul din memoriile sau adresele acestuia către Ministerul Muncii, Inspekția Muncii, Inspectoratul Teritorial de Muncă și că

ulterior acestor demersuri au crescut presiunile asupra sa din partea inspectorului șef, acesta folosindu-se de orice prilej pentru a-l încărca cu sarcini, în mod incorect și discriminatoriu în raport cu ceilalți șefi de serviciu cu scopul de a-l aduce în situația de a nu-și putea îndeplini atribuțiile de serviciu și a-l discredita în relația cu inspectorii.

- că, deși se afla în concediu medical și avea raporturile de serviciu suspendate, a fost notificat la domiciliu prin trimiterea unor adrese de la Comisia de Disciplină din cadrul ITM București, expunându-l în relația familială.
- referitor la Raportul de audit din data 04.07.2022 făcut la 4 luni după plecarea acestuia din ITM, petentul consideră că este un document *pro causa*, „comandat” la inițiativa inspectorului șef *care a profitat de prietenia cu inspectorul General de Stat, domnul*, ca suport aparent legal și împotriva sa și pentru a contracara memoriile făcute de acesta către minister.
- cu privire la încetarea raportului de muncă, petentul susține că aceasta a fost cauzată de presiunile enorme exercitate asupra sa de către inspectorul șef, domnul, susținut de prietenul său, , inspectorul general al Inspecției Muncii, de lipsa de reacție a domnului ministru și a subordonaților săi care nu au luat nicio măsură legală de soluționarea problemelor semnalate

31. În privința aspectelor sesizate, Colegiul director reține că părțile reclamate își justifică acțiunile legate de petent susținând

- că alegațiile petentului sunt neîntemeiate, sunt făcute în scop șicanator, pentru a denigra și defaima persoanele nominalizate în sesizare și Inspectoratul,
- în ce privește adresele formulate de către petent și înregistrate la ITM București sub nr. 22680/08.04.2022, nr. 25192/20.04.2022, nr. 17447/21.03.2022, nr. 17453/21.04.2022, nr. 51256/24.08.2021, nr. 3494/17.01.2022 și nr. 20418/31.03.2022, toate acestea au fost analizate și, acolo unde a fost cazul, petentul a primit răspuns sau, după caz, au fost înaintate compartimentului de specialitate/comisiei de disciplina/institutiei publice competente;
- că petentul nu și-a realizat atribuțiile din fișa postului și nu s-a implicat în activitatea de organizare, îndrumare, coordonare și control în ce privește serviciul pe care trebuia să îl coordoneze; în perioada 02.08.2021 - 07.04.2022, petentul având un număr de 90 zile de concediu medical și un număr de 12 zile concediu de odihnă, rezultând astfel ca el a fost prezent la serviciu doar jumătate din aceasta perioadă.
- că în perioada în care petentul a deținut funcția de șef serviciu, o parte din personalul aflat în subordinea acestuia a sesizat comisia de disciplina în raport de conduită și practicile abuzive ale petentului, în sesizări menționându-se că au fost constrânși, amenințați, șantajați și că erau chestionați în legătură cu viața intimă și privată.
- cu privire la raportul de audit s-a constatat că petentul nu și-a îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile de șef Serviciu Control Relații de Muncă, prin Raportul de audit fiind reținute multiple nereguli care tin de funcția de șef serviciu deținută de petent, cum ar fi neactualizarea fișelor de post pentru personalul din subordine, nerealizarea activității de organizare și coordonare a serviciului, nerevizuirea

procedurilor aplicabile serviciului, nerespectarea atribuțiilor din fisa postului de sef serviciu, neimplicarea in coordonarea si indrumarea activitatii personalului din subordine, neverificarea documentelor întocmite de inspectorii de munca din subordine, nerealizarea activitatii de control conform fisei postului, ROF si indicatorilor de performanta, neverificarea respectării prevederilor O.G. nr. 2/2001 si a Legii nr. 16/1996, neindeplinirea tuturor atribuțiilor din fisa postului, nerespectarea notelor interne.

- reclamatul susține, de asemenea, că, în fapt, petentul este cel care a exercitat și exercita o hărțuire la adresa reclamatului și a colegilor, aducând acuzații neîntemeiate și neadeverate, exercitând inclusiv acte de denigrare a Inspectoratului, prin sesizarea, în mod repetat, a mai multor instituții cu atribuții de control, cu afirmații neadeverate și care nu au fost confirmate.

32. Analizând situația expusă, Colegiul director reține că angajatorul a fundamentat și deus la dosar documente prin care demonstrează că măsurile administrative aplicate petentului sunt în conformitate cu legislația și regulamentele interne de funcționare.

33. În ceea ce privește jurisprudența instanțelor naționale în materie de hărțuire la locul de muncă, deși aceasta este extrem de restrânsă, Colegiul director reține faptul că Tribunalul Cluj s-a pronunțat prin Sentința civila nr. 5203 din 17 mai 2012 cu privire la actele unui angajator îmbrăcând forma unei fapte de hărțuire prin care s-a adus atingere drepturilor salariatului, inclusiv dreptului la demnitate. De asemenea, Colegiul director reține că soluția Tribunalului Cluj nu a fost menținută de către Curtea de Apel Cluj Secția I Civilă, prin Decizia Civilă nr. 4279/R/2012, cu privire la discriminarea reclamatului în lipsa unui criteriu de natura celor prevăzute de art. 5 alin. 2 din Codul muncii (respectiv, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală).¹

Sentința civila nr. 5203/2012 a Tribunalului Cluj

“(…) Totodată, încălcarea de către angajator a obligației sale de a lua măsurile necesare asigurării exercitării atribuțiilor reclamantului, în conformitate cuprevederile art. 40 al. 2 lit. b) și c) din Codul muncii, respectiv de a asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă și de a acorda salariatului toate drepturile care decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă atrage răspunderea angajatorului în condițiile art. 253 al. 1 și 2 din Codul muncii.

În ceea ce privește faptele de excludere de la exercitarea atribuțiilor din conținutul raportului juridic de muncă, respectiv de marginalizare la locul de muncă, în țările Uniunii Europene acestea au atras în mod constant răspunderea angajatorului, fie în temeiul unor acte normative cu caracter special, fie în temeiul normelor juridice cu caracter general privind drepturile angajaților și răspunderea juridică a angajatorilor. La nivelul organelor Uniunii Europene s-a subliniat că angajatorul are obligația și responsabilitatea de a adopta măsurile care să prevină faptele de excludere la locul de muncă, aceasta fiind o responsabilitate subliniată expressis verbis și în legislația specifică adoptată în

¹ <https://legeaz.net/spete-litigii-munca-ca-cluj-2012/decizia-4279-2012-curtea-apel-cluj-53q>

anul 2002 în Franța și Belgia (conform studiului realizat de C. E. prin P. D. în aprilie 2004, autor E. Ferrari, studiu intitulat „Creșterea conștientizării fenomenului de mobbing, O perspectivă a Uniunii Europene”).

În legislația adoptată de U.E., izvorul protecției împotriva faptelor de excludere, marginalizare sau hărțuire la locul de muncă l-a constituit încă din anul 1989 Directiva Consiliului European 89/391 care stabilește obligația tuturor angajaților de a asigura pentru angajații acestora <<condiții de muncă sigur>>; ceea ce presupune obligația angajatorului de a lua măsuri care să prevină desfășurarea la locul de muncă din partea celorlalți angajați sau a persoanelor cu funcții de conducere a unor acte sau fapte de izolare, de hărțuire, respectiv de excludere de la îndeplinirea normală a activității.

În anul 2001, Parlamentul Uniunii Europene a adoptat Rezoluția privind hărțuirea la locul de muncă prin care s-a concentrat în mod specific pe fenomenul de excludere, marginalizare respectiv hărțuire la locul de muncă.

(...) Prin urmare, deși nu a existat niciun act prin care contractul individual de muncă să fie modificat sau desfăcut, s-a decis de către superiorul reclamantului și s-a adus la cunoștința angajaților că atribuțiile privind regiunea C. sunt preluate de către o altă persoană, iar reclamantul a fost exclus din fluxul de comunicare. Mai mult, fără să existe o procedură de cercetare disciplinară finalizată (nici începută), superiorul direct al reclamantului a stabilit că reclamantul va părăsi locul de muncă începând cu data de (...), dată începând cu care o altă persoană va fi numită pe postul de manager al regiunii C..

Ca urmare a acestor acte de excludere a reclamantului de la exercitarea atribuțiilor de serviciu, reclamantul a fost în mod direct afectat, astfel că acesta s-a plâns superiorilor, a solicitat sprijin și explicații, a solicitat să i se comunice actul prin care s-a dispus măsura, temeiul juridic al acesteia, însă demersurile sale au rămas fără rezultat, apreciindu-se chiar, de către unul din managerii pârâtei, că măsura de excludere de la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu este una normală, ceea ce a agravat starea de izolare și presiunea psihică la care a fost supus reclamantul. Angajatorul nu a luat nicio măsură pentru a restabili drepturile reclamantului timp de aproximativ cinci luni.

(...) Așadar, toate aceste fapte de excludere și izolare a reclamantului la locul de muncă au avut ca scop descurajarea reclamantului, crearea unei atmosfere ostile la locul de muncă, crearea unui sentiment de inutilitate, inferioritate și izolare care să conducă, în cele din urmă, la îndepărtarea totală a reclamantului de la locul de muncă, în condiții contrare clauzelor contractului său individual de muncă și legislației muncii.

(...) S-a constatat că nici în acest moment pârâta, prin reprezentantul său, nu a înțeles pe deplin că atribuția angajatorului era aceea de a lua măsuri preventive, cu scopul de a elimina posibilitatea ca angajatul să fie supus unor fapte de excludere de la exercitarea atribuțiilor de serviciu din partea altor colegi sau a superiorilor săi direcți și, totodată, rezultă că pe toată perioada cuprinsă între data de (...) - (...) angajatorul nu a luat nicio măsură pentru a asigura protecția salariatului în conformitate cu art. 6 din Codul muncii, pentru a conferi reclamantului condiții de muncă adecvate activității desfășurate, fără nicio discriminare, respectiv în conformitate cu art. 40 din Codul muncii, pentru a asigura îndeplinirea de către reclamant a atribuțiilor sale de serviciu.

Decizia Civilă nr. 4279/R/2012 a Curții de Apel Cluj Secția I Civilă

(...) Astfel, unul dintre principiile fundamentale ale dreptului muncii este protecția salariaților, art. 6 alin. 1 din Codul muncii prevăzând în mod expres că orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și conștiinței sale, fără nicio discriminare. De asemenea, angajatorul are obligația de a asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă (art. 40 alin. 2 lit. b din Codul muncii), inclusiv pentru respectarea dreptului angajatului la demnitate în muncă (art. 39 alin. 1 lit. e din Codul muncii), ceea ce presupune din partea angajatorului măsuri în vederea eliminării oricăror acte/fapte care au sau ar putea avea drept consecință încălcarea dreptului angajatului la demnitate în muncă. Având în vedere că protecția salariatului reprezintă un principiu fundamental al dreptului muncii, dreptul la demnitatea în muncă fiind garantat prin C., că în exercitarea prerogativelor sale de conducere, reglementare și de a aplica sancțiuni disciplinare, angajatorul trebuie să respecte drepturile fundamentale ale angajaților săi, Curtea apreciază, așa cum s-a reținut și în doctrină, că angajatorul răspunde pentru fapta ilicită a oricărui salariat al său și nu numai pentru cea săvârșită de organele sale de conducere. În caz contrar, dacă răspunderea patrimonială a angajatorului ar fi antrenată doar pentru faptele organelor sale de conducere, respectarea dreptului fundamental la demnitate în muncă ar fi pur iluzorie și nu s-ar asigura atingerea finalității acestui principiu de bază al dreptului muncii, și aceasta cu atât mai mult cu cât din dispozițiile art. 253 alin. 1 din Codul muncii nu rezultă intenția legiuitorului de a limita răspunderea angajatorului în sensul invocat de recurentă.

(...) D. nu s-a referit expres în precizarea acțiunii sale la încălcarea de către angajator a obligațiilor prevăzute de art. 40 alin. 2 lit. b și c din Codul muncii, reclamantul a invocat expres dispozițiile art. 39 alin. 1 din Codul muncii care reglementează drepturile angajatului, iar respectarea drepturilor angajaților (în speță dreptul la demnitatea în muncă) presupune îndeplinirea unor obligații de către angajator. Contrar celor invocate de recurentă, Curtea constată că deși aceasta a luat măsuri cu caracter organizatoric pentru respectarea drepturilor salariaților săi, în concret măsurile angajatorului nu au creat cadrul necesar pentru respectarea dreptului la demnitate în muncă al unui angajat al său. În plus, așa cum a reținut și instanța de fond, deși reclamantul a solicitat sprijinul angajatorului, acesta nu luat nicio măsură timp de aproximativ cinci luni, astfel încât se poate reține culpa sa în neexecutarea obligației de asigurare permanentă a condițiilor corespunzătoare de muncă și, în consecință, se poate angaja răspunderea angajatorului chiar și pentru nerespectarea unor obligații de mijloace.

Contrar celor reținute de instanța de fond, Curtea apreciază că în lipsa unui criteriu de natura celor prevăzute de art. 5 alin. 2 din Codul muncii (respectiv, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală) în cauză nu se poate reține o discriminare a reclamantului în sensul dispoziției legale menționate. Soluția pronunțată de Tribunal este însă corectă întrucât tratamentul diferențiat la care a fost supus reclamantul în raport cu ceilalți angajați poate fi considerat un abuz de drept din

partea angajatorului, care se sancționează tocmai prin angajarea răspunderii patrimoniale a acestuia, ceea ce s-a și realizat în cauză. Din această perspectivă, faptul că recurenta a luat toate măsurile pe care le-a considerat necesare pentru prevenirea discriminării este lipsit de relevanță.

34. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire și reține că, potrivit susținerilor petentului, presupusa faptă de hărțuire în lipsa unui criteriu de natura celor prevăzute de art. 5 alin. 2 din Codul muncii (*respectiv, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală*) în cauză nu se poate reține o discriminare a reclamantului în sensul dispoziției legale menționate.

35. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1. În acest sens Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), criteriile expresis verbis enumerate de lege fiind 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. În ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să fie identificat și să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

36. Prin raportare la cele menționate mai sus, Colegiul director reține faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin Art. 14, nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe „statut”, pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele. (CtEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

37. Raportat la faptele descrise de către petent, Colegiul director constată că petentul invocă fapte de discriminare care ar îmbrăca forma hărțuirii la locul de muncă, însă, în sesizarea supusă judecății Consiliului, nu se regăsește nicio referire la identificarea punctuală a criteriului protejat. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între

tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

38. În consecință, Colegiul director constată că în speță nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu 7 voturi “pentru” și o abținere** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive unei fapte de hărțuire, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă criteriu;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru (abținere)

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

Redactat la data de: 19.06.2023

Motivul de fapt și de drept: RCV/VNC

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul de 15 zile, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.