



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA NR. 299 din data de 21.06.2023

**Nr. dosar:** 934/2022

**Nr. petiție:** 9263/21.12.2022

**Petent:**

**Reclamat:** Societatea Națională de Transport Gaze Naturale TRANSGAZ SA,

**Obiect:** Petentul reclamamă tratament advers la locul de muncă.

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

##### Numele, domiciliul sau reședința petentului

##### Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1. Societatea Națională de Transport Gaze Naturale TRANSGAZ SA - Mediaș, Piața C.I.Motaș, nr.1, Jud.Sibiu

#### II. Procedura de citare

1. Prin adresele nr. 418/18.01.2023 (filele 41-45 la dosar) s-a realizat citarea părților, cu termen de audiere în data de 28.02.2023. Petentul a fost prezent la ședința de audieri, părțile reclamate Transgaz SA, au fost prezente la ședința de audieri din data de 28.02.2023, partea reclamată nu a fost prezent la ședința de audieri din data de 28.02.2023.

2. Prin adresa înregistrată cu nr. 937/07.02.2023 petentul transmite notă scrisă (fila 46-122 la dosar).

3. Prin adresa înregistrată cu nr. 1105/13.02.2023 se transmit reclamațiilor nota scrisă transmisă de petent. (fila 123-126 la dosar).

4. Prin adresa înregistrată cu nr. 1419/22.02.2023 partea reclamată transmite punct de vedere/conluzii scrise (fila 127-129 la dosar).

4. Prin adresa înregistrată cu nr. 1568/27.02.2023 partea reclamată transmite notă scrisă și anexe aferente (fila 131-145 la dosar).

5. Prin adresa înregistrată cu nr. 1595/28.02.2023 reclamatul SNTGN Transgaz SA transmite note scrise și anexe aferente (fila 177-348 la dosar).

6. Prin adresa înregistrată cu nr. 1596/28.02.2023 reclamatul transmite note scrise (fila 349-366 la dosar).

7. Prin adresa înregistrată cu nr. 1869/07.03.2023 se transmite petentului notele scrise (1593,1594,1595,1596) transmise de către părțile reclamate. (fila 367 la dosar).



8. Prin adresa înregistrată cu nr. 2181 /20.03.2023 partea reclamată SNTGN Transgaz transmite concluziile scrise. (fila 368-369 la dosar).
9. Prin adresa înregistrată cu nr. 2217/21.03.2023 partea reclamată transmite concluziile scrise (fila 370-371 la dosar).
10. Prin adresa înregistrată cu nr. 2228/22.03.2023 partea reclamată transmite concluziile scrise (fila 372-373 la dosar).
11. Prin adresa înregistrată cu nr. 2261/23.03.2023 petentul transmite concluziile scrise (fila 376-393 la dosar).

### **III. Susținerile părților**

#### **Susținerile petentului**

12. Petentul susține că la data de 21.12.2021 doamna, in calitate de sef serviciu, cu sprijinul directorului de departament de la acea dată, dl., i-au schimbat locul de muncă.
13. Petentul susține că i-a transmis un e-mail domnului director solicitându-i acestuia să intervină în aplanarea conflictului apărut, dar în afară de a-l convoca în biroul dânsului la o scurtă discuție nu a luat nicio alta măsură concretă, fapt care, în opinia petentului, i-a permis domnului să continue cu acțiunile de hărțuire morală și umilire a sa.
14. Petentul susține că în data de 06.01.2022 directorul direcției a emis Ordinul de deplasare (delegație) cu nr. 1 (anexa nr. 9 și 10 la Sesizarea Comisiei de Etică), prin care petentul este delegat pentru organizarea arhivei la Mediaș. Petentul susține, de asemenea, că, urmare a acestei acțiuni, acesta a sesizat Comisia de Etică a Transgaz, astfel că, la data de 07.01.2022, a depus sesizare către Comisia de Etică.
15. Petentul consideră că, Comisia de Etică a analizat în mod superficial sesizarea sa, considerând că este normală atitudinea directorului, fapt care în opinia petentului îl încurajează pe acesta să continue acțiunile de discriminare, hărțuire psihologică, hărțuire morală, discreditare, intimidare și umilire.
16. Petentul susține că urmare a acestei atitudini a celor care ar fi trebuit să ia măsuri, pentru acesta a urmat o perioadă de 19 zile de tulburări de somn, perioadă în care a fost obligat să urmeze un tratament medicamentos cu certificat de concediu medical eliberat de medic specialist psihiatru (15 zile).
17. Petentul precizează că în perioada 07.02.-19.05.2022 a fost trimis zilnic la Exploatarea Teritorială Mediaș pentru desfășurarea unor activități de arhivar, (în opinia petentului umiltoare pentru Cv-ul acestuia) activitățile defășurate fiind inferioare nivelului său de pregătire. Petentul menționează faptul că de fiecare dată activitățile, i-au fost transmise prin "Borderou de corespondență", cu scopul de a pune presiune psihică asupra sa. Petentul menționează, de asemenea, că în cadrul Transgaz nu există o astfel de practică, respectiv deplasarea în cadrul aceleiași localității în baza ordinului de deplasare, acesta fiind unicul angajat pentru care s-a aplicat o asemenea metodă în cadrul societății. De asemenea, petentul mai susține că în perioada 19.05.2022 - 30.10.2022 a fost pus de către șefa de serviciu să aranjeze documente în depozitul de arhivă tehnică, deși nu avea aceste atribuții în fișa postului.
18. Petentul mai precizează că la data de 28 septembrie 2022 conducerea departamentului prin dl. supune spre aprobare Consiliului de Administrație o propunere

de reorganizare a activității departamentului, aceasta constând de fapt în trecerea serviciului în subordinea directă a directorului de departament, regruparea activităților fără o modificare esențială a acestora. După reorganizare, secțiunea referitoare la activitatea serviciului Gestiune Documente, a fost redenumită „Serviciul Managementul Documentelor și GDPR”, unele funcții au fost redenumite, iar așa-zisa desființare a posturilor, în opinia petentului, ar fi fost una fictivă practic pentru că funcțiile în cauză ar fi fost desființate și reînființate în aceeași ședință a Consiliului de Administrație sub o altă denumire. Petentul mai susține și că singurul rezultat concret realizat prin această „reorganizare” ar fi fost eliminarea acestuia din cadrul serviciului Gestiune Documente și oferirea unui post de muncă la un punct de lucru situat în localitatea Târnăveni, sub presiunea reorganizării aprobate de către Consiliul de Administrație.

**19.** Petentul mai precizează că începând cu data de 01.11.2022 prin interpretarea eronată a nivelului de pregătire acesta este retrogradat din funcție și trecut de la funcția de expert pe funcția de inginer colegiu (funcție inferioară celei de expert) conform CCM în vigoare, ceea ce ar fi dus implicit la diminuarea salariului.

**20.** Petentul susține că a solicitat angajatorului ca, începând cu data de 1 decembrie 2022, să i se aprobe trecerea pe un post vacant care să-i asigure condiții de muncă mai favorabile de inspector, expert sau echivalent, funcții conforme cu pregătirea sa profesională, aceasta față de statutul avut începând cu luna noiembrie și a situației create ca urmare a reorganizării activității desfășurate de către acesta până la data de 1 noiembrie 2022. Petentul susține că pe această cale a încercat rezolvarea amiabilă a unui **conflict de muncă** apărut ca urmare a stabilirii eronate de către Departamentul Organizare, Resurse Umane - Serviciul Administrare Resurse Umane a nivelului său de pregătire profesională, respectiv aceea de inginer colegiu, oferindu-i-se două posturi de muncă la alegere unul la Sector Târnăveni și unul la Sector Sighișoara, astfel fiind pus în fața unui fapt împlinit.

**21.** Petentul susține că refuzul oferirii unui post mai favorabil așa cum este prevăzut în Codul Muncii, cumulat cu retrogradările sistematice din funcție, supunerea la mai multe acțiuni de cercetare disciplinară (însă niciuna nu a fost temeinică, neputând fi aplicate sancțiuni disciplinare sau au fost aplicate eronat - fapt dovedit în instanță) și nu în ultimul rând reducerile succesive a veniturilor salariale arată tratamentul advers la care acesta este supus și imaginea nefavorabilă care i-a fost creată în companie de către persoanele pe care le-a avut ca șefii ierarhici, respectiv șef serviciu -, director și director

**22.** Concluzionând petentul susține că este victimă a tratamentului advers din partea angajatorului din cauza acțiunilor sale din instanță prin care a solicitat respectarea drepturilor prevăzute prin Codul Muncii, Contractul Colectiv de Muncă la nivel de societate și a Codului Etic al Salariatului din cadrul Transgaz, respectiv acțiunea în instanță în dosarul nr. 2344/85/2020, în care soluționarea i-a fost favorabilă, sentința cu nr. 716/02.07.2021, definitivă la Curtea de Apel Alba, documente atașate - Anexa nr. 12; Acțiunea în instanță cu nr. 2518/85/2021, aflată pe rolul Curții de Apel Alba lăluia cu termen de judecare 05.04.2023;

Solicitarea adresată departamentului Juridic, în calitate de membru al Comisiei de recepție a serviciilor de arhivare documente, numit prin decizia directorului general cu nr. 872/09.09.2021, pentru clarificarea unor aspecte de neconformitate a lucrărilor efectuate

de către prestatorul de servicii, urmarea căreia a fost supus unui tratament de hărțuire morală/ psihologică și care a condus la sesizarea șefilor ierarhici și ulterior la sesizarea comisiei de etică.

Sesizarea către Comisia de Etică a Transgaz privind încălcarea Codului de Etică de către conducerea entității din care făcea parte.

### **Susținerile părții reclamate –**

**23.** Prin adresa înregistrată cu nr. 1419/22.02.2023 partea reclamată transmite punct de vedere/concluzii scrise (fila 127-129 la dosar), prin care precizează următoarele aspecte:

- din februarie 2020 până în luna mai 2022 a fost împuternicit să îndeplinească funcția de director al Direcției Management Administrativ, din cadrul SNTGN Transgaz SA, care avea în componență Serviciul Gestione Documente, la conducerea căruia era împuternicit domnul, expert în cadrul serviciului (la nivelul companiei, expert este titlatura unei funcții pe care o îndeplinește o persoană care are studii superioare dar care nu sunt pe profilul/ specificul atribuțiilor structurii unde este încadrat, a nu se confunda cu titlatura, autorizată, de expert, într-un anumit domeniu).

- primele activități derulate, de la numirea sa în funcție, au fost de analiză a problemelor cu care se confruntă fiecare structură din cadrul direcției, de conturarea concluziilor respectiv, propunerea spre aprobare a unor măsuri în consecință. Astfel, la nivelul Serviciului Gestione Documente, au fost evidențiate mai multe probleme de organizare managerială, respectiv:

- nu se cunoștea volumul real al documentelor existente la nivelul companiei (prelucrate sauneprelucrate), deoarece Serviciului Gestione Documente nu a efectuat demersuri de ridicate de la creatori de mai mult de 5-7 ani; depozitarea celor predate anterior perioadei de mai sus era făcută prin poduri și subsoluri, în clădiri dezafectate, având un grad de deteriorare mare din cauza gestiuni defectuoase a serviciului;

- personalul serviciului nu era instruit pentru activitățile de arhivare, legătorie, gestionare a documentelor predate;

- nomenclatorul arhivistic nu era actualizat conform dinamicii din structura companiei;

- activitatea de prelucrare arhivistică era completată de întreprinderea Individuală care fusese contractată în acest sens, dar care nu era autorizată să desfășoare astfel de activități;

- nu existau proceduri interne de lucru sau regulamente care să creioneze modul de desfășurare a activităților de registratură, arhivare, transport documente sau GDPR;

**24.** Reclamatul susține că, după găsirea soluțiilor de remediere, a acestor neajunsuri, a obținut aprobarea pentru a le pune în aplicare, fapt pentru care l-a implicat pe domnul unde a considerat că poate să corecteze neajunsurile și a propus și obținut prelungirea cu 6 luni a împuternicirii dumealui în funcția de șef serviciu (aprilie- octombrie 2020).

**25.** Reclamatul precizează că în timpul acestei perioade, a reușit să cunoască capacitatea profesională a petentului și disponibilitatea petentului de a relaționa cu colectivul din subordine. De asemenea, reclamatul susține că în urma analizei modului de desfășurare a actului comercial pe care petentul îl gestiona în numele companiei cu întreprinderea Individuală, a observant că petentul, desi a participat în comisia de analiză tehnică și financiară în cadrul licitației de contractare a acestei firme, și nu a remarcat că

aceasta nu este autorizată pentru astfel de activități, că petentul nu a monitorizat activitatea firmei în derularea contractului, cu toate că era obligat (nu a solicitat graficul de progres lunar, acordurile de confidențialitate, decât după ce i-a fost cerut imperativ acest lucru), că petentul a dispus ca lucrători din cadrul serviciului să desfășoare activitatea contractată de firma de mai sus și a trimis, pentru aprobare, plata unor facturi din partea, pentru care nu existau procese verbale de recepție. În urma acestei analize, reclamatul a luat decizia să informeze conducerea profesională, declanșându-se un control din partea Direcției de Inspecție Generală. De asemenea, a luat decizia de a propune să nu i se mai prelungească împuternicirea pentru îndeplinirea funcției de șef serviciu.

**26.** Reclamatul precizează că aspectele mai sus menționate nu au putut fi gestionate onorabil de către domnul, acesta a avut un comportament care a provocat tensiuni în colectiv și a proferat amenințări verbale la adresa sa și a doamnei, cu promovarea în instanțele de judecată a unor acțiuni prin care să fie repus în funcție, lucru care s-a și întâmplat. Totodată, a avut o atitudine de neimplicare în activitățile trasate de către conducerea profesională și desfășura doar activități care nu îi erau destinate, față de care nu avea pregătirea sau autorizarea necesară.

**27.** Vis a vis de faptul că petentul menționează că s-a implicat în redactarea procedurilor de lucru referitoare la registratură, transportul și arhivarea documentelor, reclamatul precizează că schema de întocmire era transmisă de către structura de specialitate, mai precis Serviciul Managementul Calității, iar părțile de text inserate, care particularizau fiecare tip de activitate, au fost redactate în întâlniri succesive între acesta, doamna și domnul, dumnealui având rolul de a scrie după dictare punctele analizate și nu de a concepe.

**28.** Reclamatul mai precizează că în luna decembrie 2022, a fost interpelat telefonic și ulterior pe e-mail de către directorul Exploatării Teritoriale Mediaș, domnul, care a solicitat sprijin în rezolvarea unor neconformități legate de documentele supuse arhivării, s-a discutat cu doamna, identificându-se persoanele care pot fi implicate, dar petentul s-a opus, spunând că este sub demnitatea lui, cu toate că acestea erau atribuțiile principale ale serviciului și erau prevăzute în fișa postului dumnealui.

**29.** Reclamatul precizează, de asemenea, că la data de 21.12.2022, l-a convocat pe petent la biroul acestuia, împreună cu doamna Luminița Mărginean și șeful altui serviciu, domnul, întâlnire cu martori, pentru a evita să se interpreteze eronat dialogul. Atunci i-a transmis să se conformeze dispozițiilor, dar, dânsul sfidător spunea că nu va merge acolo și că nu vrea să execute nimic. Cu această ocazie i s-a transmis petentului că se vor face toate demersurile prin documente pentru a putea fi tras la răspundere de către structurile abilitate. Astfel, reclamatul a luat decizia de a trimite personal, pe e-mail, solicitarea cu nominalizarea domnului, rezultatul fiind același, de neimplicare, după cum se vede în fluxul e-mail-urilor depuse de dumnealui. De asemenea, reclamatul susține că se poate observa că avea reclamația deja redactată, pentru ca a trimis e-mail-ul la două minute după ce a fost informat.

**30.** Reclamatul mai precizează că după sărbătorile dintre ani, a hotărât, împreună cu conducerea profesională, să facă demersurile de implicare a domnului în activitățile serviciului prin ordin de deplasare, însoțit de o anexă cu sarcinile care îi revin, iar în cazul



în care nu va fi de acord, să poată solicita conducerii societății cercetarea disciplinară având ca temei neîndeplinirea obligațiilor/sarcinilor de serviciu. Dar nu a fost cazul, s-a conformat, iar împreună cu alți doi colegi au rezolvat problema cu care se confrunta Exploatarea Teritorială Mediaș.

**31.** Reclamatul menționează, de asemenea, că locul de muncă al petentului este în Mediaș, fără a se distinge adresa exactă, iar sediul Exploatării este la aproximativ 500 de metri de biroul unde lucra în mod obișnuit, deci tot în oraș, dar mult mai aproape de domiciliul dumnealui.

**32.** În ceea ce privește reducerile succesive de salariu, la care face referire petentul, reclamatul precizează că acestea se datorează pierderii sporului de conducere (pentru că nu i-a mai fost prelungită împuternicirea pentru funcția de șef serviciu) și cel de stat succesiv peste program, pentru că acesta se acorda, conform CCM, dacă îndeplinești funcție de conducere sau dacă în mod constant primești decizii pentru executarea unor sarcini specifice, peste programul de lucru, din partea șefilor profesionali, iar pentru înlăturarea birocrăției se acordă temporar sporul, prin anexă la CIM, până la finalizarea sarcinilor propuse. Aceste scăderi succesive de salariu nu se datorează discriminării dumnealui de cineva anume, ci interpretării într-un mod cu totul și cu totul personal al contractelor de muncă cu compania, aspect generat de nivelul înalt al studiilor făcute de acest lucrător, în cadrul universităților din Chișinău, Republica Moldova.

Despre celelalte aspecte enunțate/reclamate, reclamatul precizează că nu are cunoștință, deoarece a fost schimbat din funcție, structurile reorganizându-se, iar compania, prin conducerea ei, luând măsurile de optimizare a costurilor și rezolvarea provocărilor la care este supusă.

### **Sușinerile părții reclamate - - șef serviciu Gestiune Documente**

**33.** Prin adresa înregistrată cu nr.1568/27.02.2023 partea reclamată transmite notă scrisă și anexe aferente (fila 131-145 la dosar), prin care precizează următoarele aspecte:

- Referitor la afirmația petentului privind reorganizarea activităților Departamentului Logistică, reclamata menționează că sub nicio formă nu a întreprins acțiuni în nume propriu sau personal din care să rezulte desființarea postului ocupat. Reorganizarea serviciului, punctată de domnul a avut la bază, analiza activității din punct de vedere cantitativ și gradul de ocupare al fiecărei persoane din cadrul serviciului, solicitată de conducerea structurii și elaborată împreună cu directorul Direcției, domnul. Această analiză a avut la bază rapoartele zilnice de activitate transmise de fiecare angajat.

- Reclamata susține că nu a existat, așa cum menționează petentul, o formă de hărțuire morală sistematică sau de izolare a acestuia, ci raporturi clare ierarhice de serviciu, iar toate informările au fost făcute ținând-se cont de funcția de execuție ocupată.

-Referitor la delegarea acestuia la Exploatarea Teritorială Mediaș, reclamata precizează că acesta a avut ca sarcină de serviciu organizarea arhivei, având la bază solicitarea directorului Exploatării Teritoriale Mediaș, activitate pe care a desfășurat-o împreună cu alți 2 colegi din cadrul serviciului. Izolarea subliniată de către petent nu este reală, dat fiind faptul că în clădirea respectivă lucrează aproximativ 80 persoane. Activitatea desfășurată în cadrul acestei acțiuni de organizare a arhivei respectă obiectul de

activitate al serviciului stabilit prin Regulamentul de Organizare și Funcționare al SNTGN Transgaz SA.

- Reclamata precizează de asemenea că acțiunile întreprinse în mod constant de către petent în perioada în care și-a desfășurat activitatea în cadrul Serviciului Gestiune Documente au fost punctate astfel încât eficacitatea și concentrarea asupra îndeplinirii obiectivelor să nu poată fi realizate. Colegii sunt martorii anumitor acțiuni/afirmații care aveau ca scop denigrarea reclamatei sau periclitarea bunului mers în vederea îndeplinirii obiectivelor echipei. Reclamata susține, de asemenea, că contractul încheiat cu societatea care prestează servicii de arhivare documente, vehement atacat de petent cu scopul de a obține suspendarea acestuia în perioada în care acesta a făcut parte din comisia de recepție, acțiunile întreprinse (fără informarea superiorilor) au avut acest scop, cu toate că, petentul cunoștea foarte bine clauzele contractuale, conform cărora neconformitățile găsite pe perioada desfășurării activității de prelucrare puteau fi remediate până la finalizarea contractului.

- Referitor la activitatea și gradul de implicare în cadrul serviciului, pe partea de gestionare a arhivei, precum și rezultatele avute în perioada în care reclamata a avut atribuții de șef serviciu, pot fi exemplificate de fotografiile anexate, în care se poate vedea clar diferența dintre situația arhivei în momentul preluării acestei activități aflată sub coordonarea domnului și prezent. Atitudinea manifestată de către petent în cadrul colectivului nu a fost una pro-activă, din contră, în mod repetat a încercat să pericliteze activitatea echipei, arătând față de toți colegii un comportament de superioritate, ceea ce a condus în repetate rânduri la incertitudine și nesiguranță între colegi. Reclamata consideră că a manifestat în tot acest timp o atitudine înțelegătoare, acceptând faptul că suntem cu toții diferiți în modul de interacțiune interumană, a încercat să punteze în activitatea coordonată punctele tari și experiența fiecărui angajat, formând un colectiv unit, o echipă gata de noi provocări, echipă în care domnul a refuzat prin atitudinea manifestată să se regăsească.

- Concluzionând, reclamata precizează că situațiile prezentate de către domnul au de fapt la bază neacceptarea numirii sale ca și persoană cu atribuții șef serviciu, iar acțiunile întreprinse de petent au fost nefondate și depășeau funcția de execuție avută. Reclamata consideră că în desfășurarea atribuțiilor ce îi reveneau ca șef serviciu în raport cu petentul, nu a demonstrat sub nicio formă un comportament din care să rezulte un fenomen de discriminare sau hărțuire de orice natură.

### **Sușinerile părții reclamate - SNTGN Transgaz SA**

**34.** Prin adresa înregistrată cu nr. 1595/28.02.2023 reclamatul SNTGN Transgaz SA transmite note scrise și anexe aferente (fila 177-348 la dosar) prin care invocă următoarele excepții:

**1. Vădita necompetență a CNCD** - retragerea unui spor salariat temporar, reorganizări structurale dispuse de Consiliul de Administrație în scopul unei mai eficiente funcționări, greșit sunt considerate de petent ca acțiuni discriminatorii, hărțuire morală, izolare, tratament advers la adresa sa, au fost deja prezentate sub formă de acțiuni în fața instanțelor de judecată.

- Vis a vis de dosarul nr. 2433/85/2020, soluționat de Tribunalul Sibiu, dosar în care petentul are calitatea de reclamant, iar SNTGN Transgaz SA pe aceea de pârât, reclamatul prezintă un scurt istoric al dosarului:

pentru neîndeplinirea sarcinilor de serviciu (urmărire necorespunzătoare a contractului nr. 1016/2019 - arhivare documente de către întreprinderea Individuala) petentul a fost cercetat disciplinar. Datorită gestionării greșite a contractului în cauză, în momentul de față Transgaz se află în litigiu cu întreprinderea individuală (dos. nr. 516.257.2022, aflat pe rolul Judecătoria Mediaș cu termen de judecată la 23.03.2023) Prin Decizia nr. 125/02.11.2020 emisă de Transgaz, petentul a fost sancționat cu avertisment. Reclamatul subliniază că a fost vorba de un simplu avertisment, sancțiune ce putea fi aplicată potrivit Codului Munci și în mod direct de către șeful ierarhic superior, nefiind nevoie de o procedură derulată de o comisie după toate rigorile Codului Muncii și a Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivel de Transgaz.

Nemulțumit de avertismentul dat, petentul a promovat acțiune împotriva Deciziei 125/2020, solicitând Tribunalului Sibiu să anuleze decizia în cauză. Tribunalul Sibiu prin Sentința nr. 716/02.07.2021, la solicitarea petentului, admite excepția prescripției dreptului de a aplica o sancțiune peste termenul de 6 luni de la data presupusei abateri. Instanța a reținut că termenul legal de 6 luni, prevăzut pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare, în speță, s-a împlinit în data de 01.11.2022, cu o zi înainte de emiterea deciziei nr. 125/02,11.2022

Sentința nr. 716/2021, pronunțată de Tribunalul Sibiu a fost atacată cu apel de către Transgaz.

Curtea de Apel Alba Iulia, prin Decizia nr. 252/08.02.2020, respinge apelul Transgaz și menține Sentința 716/2020, astfel că anularea Deciziei 125/2020 nu s-a dispus pe motive de nelegalitate, netemeinicie, abuz, ci pe simple calcule aritmetice. Decizia a fost emisă la 6 luni și o zi.

- Vis a vis de dosarul nr. 2518/85/2021, soluționat favorabil pentru Transgaz, în fond, de Tribunalul Sibiu, dosar aflat în prezent pe rolul Curții de apel Alba Iulia, dosar în care are calitatea de reclamant, iar SNTGN Transgaz SA pe aceea de pârât - modificări ale veniturilor salariale ale petentului, cauzate de schimbarea funcției, responsabilităților și a volumului de muncă (trecerea din postul de Director în Șef serviciu și apoi expert), cum este normal a urmat o reducere a sporurilor deținute cu caracter temporar - Dosarul se află pe rolul Curții de apel Alba Iulia și are stabilit termen de judecată la data de 05.04.2023.

- Întrucât nemulțumirile petentului au fost/sunt încă pe rolul instanțelor de judecată competente reclamatul solicită admiterea excepției văditei necompetențe a CNCD - și respingerea petiției.

**2. Obiectul vădit nefondat al petiției** - în petiție nu se regăsește nicio referire la criteriul protejat, presupus a fi fost încălcat prin fapta angajatorului, astfel încât să se justifice demersul procesual al petentului, or, în condițiile în care nu s-a identificat vreun criteriu de discriminare și de aplicare a acestuia la situația prezentată, care ar fi determinat tratamentul mai puțin favorabil, Transgaz consideră că petiția este vădit nefondată.

**35. Pe fond**, reclamatul precizează următoarele aspecte:



- Referitor la reclamația formulată în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării - petiția formulată de petent împotriva SNTGN Transgaz SA și a celor trei salariați este rodul subiectivismului unui angajat nemulțumit de faptul că o serie de avantaje materiale i-au fost retrase odată cu modificările atribuțiilor de serviciu. Munca/sarcini/atribuții mai puține, responsabilități reduse, timp de muncă redus la normal de 8 ore/zi, conduc în mod logic și la o remunerație pe măsură.

- Referitor la afirmația: „*cu sprijinul directorului de departament de la acea dată dl. mi-a fost schimbat locul de muncă*” - reclamatul susține că schimbarea locului de muncă a petentului s-a făcut în conformitate cu toate dispozițiile legale în vigoare (Codul Muncii, Contractul Colectiv de muncă încheiat la nivelul Transgaz, Contractul individual de muncă a petentului), dovadă a faptului că până la momentul de față între petiționar și Transgaz nu există un litigiu de muncă care să aibă ca obiect desființarea documentelor întocmite de societate cu prilejul modificării CIM-ului petentului. Reorganizarea structurilor funcționale este atributul Consiliului de Administrație al SNTGN Transgaz SA și nu al vreunui din salariații reclamați de petent (d-na Mărginean Luminița, dl Iuga Alexandru sau dl. Anghel Răzvan).

Reorganizarea Departamentului Logistică, din cadrul căreia făcea parte și petentul, s-a făcut în baza Hotărârii nr. 32/28.09.2022 emisă de Consiliul de Administrație.

- Referitor la: „în data de 06.01.2022 directorul direcției emite Ordinul de deplasare cu nr...., desfășurarea unor activități de arhivar, umilitoare pentru mine” – reclamatul susține că ordinul de deplasare amintit a fost emis în conformitate cu toate dispozițiile legale în vigoare. Petentul consideră că un conducător al unui loc de muncă trebuie să obțină acordul unui angajat înainte de a dispune o deplasare în interes de serviciu (ordin de deplasare).

- Referitor la activitatea superficială a Comisiei de etică - reclamatul susține că situația prezentată de petent cu privire la Comisia de etică este total neadevărată.

Comisia de etică, compusă dintr-un număr de șase salariați ai Transgaz, alții decât cei pe care petentul îi acuză de retragerea sporului și reorganizarea Departamentului Logistică, a analizat corect sesizarea petentului și a formulat un răspuns bine justificat comunicat petentului în data de 31.01.2021.

- Referitor la „*propunerea de reorganizare a activității departamentului*” - reclamatul precizează că fișele de evaluare de care face vorbire petentul nu au nicio legătură cu mai buna organizare a structurilor. Posibil ca un angajat să își desfășoare munca în mod profesionist, de necontestat, dar respectiva activitate să fie una mai puțin importantă în atingerea obiectivelor, ceea ce poate justifica o rearanjare a activităților, cu luare în considerare a calificărilor personalului.

- Referitor la „*retrogradarea din funcție*” - reclamatul susține că este făcută o prezentare trunchiată și greșită, nefiind vorba de o retrogradare în sensul prezentat de petent, prin retrogradare se înțelege că ar fi trebuit să fi fost în prezența unei sancțiuni aplicate petentului în condițiile art. 248 alin. 1 lit. „b” din CM.

- Referitor la „*trecerea pe un post vacant care îmi asigură condiții de muncă mai favorabile...*” reclamatul susține că organizarea și funcționarea societății este orientată spre îndeplinirea eficientă a obiectivelor stabilite, iar analiza, proiectarea și îmbunătățirea

structurii organizatorice trebuie realizate astfel încât unitatea să facă față în mod eficient într-un mediu de afaceri în continuă schimbare.

- Referitor la tratamentul advers, acuzat de petent- reclamatul consideră că petentul se victimizează în mod nejustificat, nefiind aici în fața unui tratament advers. Transgaz a purtat nenumărate litigii de muncă cu angajații, castigate sau pierdute după caz, însă niciun angajat aflat la un moment dat în litigiu cu Transgaz nu a fost supus unui tratament advers.

#### **Sușinerile părții reclamate -**

**36.** Prin adresa înregistrată cu nr. 1596/28.02.2023 reclamatul transmite note scrise (fila 349-366 la dosar) prin care invocă următoarele excepții:

- Vădita necompetență a CNCD - Colegiul Director.
- Obiectul vădit nefondat al petiției.

**37.** Pe fond, reclamatul reiterează punctul de vedere al reclamatului SNTGN Transgaz SA

#### **IV. Motivarea în fapt și drept Legislație și principii**

**38. Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor, la secțiunea Vădita necompetență, prevede:**

*„Art. 28. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.*

*Art. 29. Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.*

*Art. 30*

*(1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.*

*(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.*

*Art. 31*

*(1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.*

*(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.*

*Art. 32. Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”*

**39.** Colegiul director reține că datorită reorganizării structurale dispuse de Consiliul de Administrație în scopul unei mai eficiente funcționări a societății, modificările veniturilor salariale ale petentului, cauzate de schimbarea funcției, responsabilităților și a volumului de muncă (trecerea din postul de Director în Șef serviciu și apoi expert), au fost urmate

de o reducere a sporurilor deținute cu caracter temporar, un dosar cu același obiect aflându-se pe rolul Curții de apel Alba Iulia.

**40.** Având în vedere și considerentele rezultate din cuprinsul informațiilor conținute în documentele aflate la dosar CNCD admite excepția de necompetență materială invocată de reclamatul SNTGN Transgaz SA pe aceste capete de cerere, respectiv, reorganizarea structurală dispusă de Consiliul de Administrație și retragerea unui spor salariat temporar retras odată cu modificările funcției și a atribuțiilor de serviciu, competența aparținând instanțelor judecătorești (solicitările se încadrează în sfera conflictelor de muncă).

**41. În fapt,** pe celelalte aspecte sesizate de către petent, Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

Colegiul director reține că petiția, așa cum a fost formulată, pe capetele de cerere rămase spre analiză, respectiv, delegarea petentului la Exploatarea Teritorială Mediaș, pentru organizarea arhivei, refuzul oferirii unui post mai favorabil, activitatea Comisiei de etică, și tratamentul advers invocat de petent, colegiul director urmând a se pronunța asupra aspectelor sesizate de petent, respectiv asupra posibilului tratamentului diferențiat aplicat de către partea reclamată.

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

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

**43.** Astfel, Colegiul analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000R, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și, subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea IVI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de către OG nr. 137/2000, republicată.

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

ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural, orice alte domenii ale vieții publice.

**44.** De asemenea, 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.

**45.** În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, *principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.*

**46.** Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr. 137/2000, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din OG nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie 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.

**47.** Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000R, relativ la definiția discriminării, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000. Un aspect definitiv al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art.2 al OG nr. 137/2000R, în particular, prin utilizarea sintagmei

„pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent (reclamant) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

**48.** Curtea Europeană de Justiție a arătat că, în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

**49.** Colegiul director mai reține că, în lumina art. 20, alin. 6, din OG nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentei îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, aceasta trebuind să aducă probe în sprijinul afirmațiilor sale. Art. 20, alin. (6) teza I din OG nr. 137/2000 prevede că: *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”*.

**50.** Or, în raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către acestea, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentului. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentului cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine. Din plângerea petentului rezultă, fără însă a se putea proba la nivel de certitudine, un comportament discriminatoriu la adresa sa.

**51.** Având în vedere cele de mai sus, și analizând înscrisurile aflate la dosar și susținerile părților, Colegiul director reține că nu există suficiente probe cu privire la afirmațiile petentului conținute în plângere, manifestările reclamate de aceasta fiind relatate în obiectul petiției ca o înșiruire de momente ce au generat o situație percepută de acesta drept inechitate între el și ceilalți colegi, împrejurare care nu poate conduce la o faptă de discriminare a acestuia din partea părții reclamate. Petentul nu probează acuzațiile aduse părții reclamate, iar din analiza informațiilor conținute în petiție nu rezultă elemente concrete ce ar putea face dovada existenței unei fapte de discriminare.

**52.** Așadar, Colegiul director consideră că, în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către partea reclamată și nu sunt arătate dovezi concludente pe care să se sprijine capete de cerere ale petentului (lipsă probe de discriminare).



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 **unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. cu privire la solicitările care se încadrează în sfera conflictelor de muncă, competența aparținând instanțelor judecătorești; (reorganizarea structurală a instituției și retragerea sporului salariat)
2. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art.2, alin.1) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nu sunt probe concludente care să poată conduce la stabilirea faptei de discriminare.
3. O copie a hotărârii se va comunica părților.

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

### **VI. 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 ședința de deliberări**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru**

**GRAMA HORIA - Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**RAIU CĂTĂLIN VALENTIN -- Membru**

**SĂVULESCU RADU COSMIN - Membru**

Redactat la data de: 26.06.2023  
Motivele 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.