



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA NR. 369

Din data de 19.07.2023

**Dosar: 541/2021**

**Petiție: 4877/28.06.2021**

**Petent:**

**Părți reclamate:** – șef Departament Resurse Umane (.)  
- director general (..)  
– consilier(...)

**Obiect:** petentul reclamă fapte de hărțuire și de constrângere din partea părților reclamate .., .. și .., pentru a-l determina să demisioneze din funcția asupra căreia instanța de judecată a dispus reîncadrarea.

### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

**Numele și domiciliul petentului:**

1.

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate:**

2. ..;

3. .;

4. .

### II. Procedura de citare

5. În temeiul art. 20 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, au fost emise adresele nr. 4877/21.07.2021 respectiv nr. 5481/21.07.2021, prin care s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse în contextul evoluției situației epidemiologice determinată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

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

### III. Susținerile părților

**Susținerile petentului**

7. Prin petiția adresată C.N.C.D. petentul arată că a fost angajat în cadrul ... pe postul de consilier director general, din cursul lunii octombrie 2019, iar în cursul lunii februarie 2020, a fost înștiințat de partea reclamată .. – șef departament Resurse Umane, Siguranță și Securitate în Muncă în cadrul ..., despre faptul că noul director general al instituției reclamatul .. i-a sugerat înaintarea



demisiei, motiv pentru care, forțat de împrejurări, a formulat o cerere de concediu în vederea identificării unui nou loc de muncă.

**8.** Petentul mai arată faptul că anterior acestei situații, noul director general (..) a fost chemat de către ministrul economiei (în funcție la data depunerii petiției) .., care i-ar fi solicitat concedierea sa, întrucât apăruseră în presă o serie de informații compromițătoare cu privire la un consilier al ministrului și anume .., existând suspiciunea că aceste informații au fost furnizate presei de către petent;

**9.** În motivarea sesizării formulate, petentul mai arată faptul că directorul general al societății i-a solicitat consilierului personal .. întocmirea unui referat pentru demararea cercetării disciplinare a sa.

**10.** Ulterior, după ce i-au fost aduse la cunoștință actele și lucrările care au stat la baza demarării cercetării disciplinare, petentul arată că a formulat o serie de cereri către președintele Comisiei de cercetare disciplinară, prin care a solicitat o serie de înscrisuri precum și aplicarea prevederilor legii avertizorului public de integritate.

**11.** Petentul arată că a solicitat conducerii instituției, cercetarea disciplinară a numiților .. și .., întrucât în referatul care a generat cercetarea sa disciplinară, au fost încălcate prevederile legale privind protecția datelor cu caracter personal aflate în custodia departamentului de resurse umane. Cu referire la acest aspect, petentul precizează că directorul general .., ar fi refuzat respectarea legii și a mușamalizat cererea sa.

**12.** În continuarea memoriului, petentul precizează faptul că, a solicitat participarea la ședința Comisiei de cercetare disciplinară, a unui reprezentant al Confederației Sindicale .. precum și al unui reprezentant mass-media, însă, drept reacție la aceste solicitări, conducerea instituției a dispus majorarea dispozitivului de pază la intrarea în instituție, tocmai cu scopul precis de a restricționa accesul persoanelor pe care petentul a solicitat să le fie admisă prezența.

**13.** Petentul învederează faptul că la data la care s-a ținut ședința Comisiei de disciplină, acesta era însoțit de copilul său minor, întrucât grădinițele erau închise din cauza situației pandemice Covid 19, astfel că a solicitat supravegherea minorului de către o colegă până la terminarea ședinței, însă membrii Comisiei de cercetare disciplinară au insistat ca minorul să nu intre în instituție. Astfel că minorul a fost "păzit" la intrarea în instituție, în timp ce copilul doamnei .. - membru în comisia disciplinară – a fost acceptat în sediul instituției, iar la întrebarea petentului de ce există un tratament diferit față de copilul său, aceasta precizează că acest lucru se întâmplă întrucât petentul este cercetat disciplinar și nu doamna ..

**14.** Referitor la cercetarea disciplinară, petentul precizează faptul că nu i-au fost prezentate faptele care au condus la soluția concedierii sale; mai mult decât atât, învederează faptul că, din datele pe care le deține, toți membrii comisiei de cercetare disciplinară au primit majorări salariale, petentul apreciind aceste majorări drept recompensă pentru obediența de care au dat dovadă în fața directorului general ..

**15.** Petentul mai arată faptul că, ulterior concedierii sale a doua oară, s-a adresat instanței de judecată, obținând anularea deciziei de concediere și reintegrarea pe același post și funcție deținută anterior concedierii. După finalizarea procesului, petentul s-a adresat instituției solicitând punerea în executare a hotărârii, sens în care, la data de 28.05.2021, a fost invitat la sediul societății în vederea reintegrării, însă, în aceeași zi, directorul general i-a comunicat prin intermediul aplicației WhatsApp faptul că postul pe care petentul îl ocupa anterior concedierii, a fost desființat, dar că i se va pune la dispoziție un alt post.

**16.** În acest context, petentul precizează că informația comunicată de către directorul general era în contradicție cu cele comunicate de către instituție prin adresa nr. 3185/28.05.2021, prin care

petentul a fost informat că începând cu data de 02.06.2021, conducerea ... va pune în aplicare obligația stabilită prin hotărârea judecătorească, prin care s-a dispus reintegrarea pe postul și funcția deținută anterior concedierii- respectiv postul de consilier director general. Petentul arată că deși mesajul directorului era în contradicție cu adresa oficială primită din partea societății, însă a comunicat faptul că va analiza oferta primită, solicitând ca noul post să nu presupună o relație de subordonare față de partea reclamată ..., având în vedere faptul că acesta este persoana care a întocmit referatul care a sugerat cercetarea disciplinară a petentului cu scopul concedierii sale.

**17.** Petentul arată că, la data de 02.06.2021, s-a prezentat la sediul instituției în vederea reintegrării sale pe funcția și postul deținut anterior concedierii, astfel cum a dispus instanța de judecată, însă abia după aproximativ două ore de așteptare, a fost condus la etajul 1, unde își desfășurau activitatea angajații Departamentului de Exploatare. Petentul precizează faptul că regulile interne ale ... nu sunt suficient de clare, astfel încât, deși se precizează în mod clar faptul că fiecare angajat are dreptul la un calculator de serviciu, adresa de e-mail de serviciu respectiv acces la imprimante, în noua locație nu a primit calculator de serviciu, fiind nevoit să lucreze de pe laptop-ul personal, mai mult decât atât arată că, pentru operațiunile de imprimare, a rugat o colegă să-l ajute, colegă care a fost amenințată cu concedierea în urma acțiunilor de ajutorare a petentului în vederea desfășurării în condiții optime a sarcinilor de serviciu, însă această colegă s-a dovedit a fi concediată ulterior tocmai pentru nerespectarea dispozițiilor impuse, respectiv acelea de a nu-i acorda ajutorul petentului pentru imprimarea anumitor documente.

**18.** În continuarea memoriului, petentul învederează faptul că directorul general ..a ignorat dispoziția instanței de judecată în sensul reintegrării pe aceeași funcție și post deținut înainte de concediere, motivat de împrejurarea că petentul formulase un denunț privind furtul unor dispozitive de stingere a incendiilor precum și un denunț vizând casarea prematură a unui autoturism proprietatea ..., autoturism vechi de trei ani, pe care partea reclamată .. îl avariase.

**19.** Se arată faptul că la data de 03.06.2021, a fost chemat de către șeful Departamentul Resurse Umane, Securitate și Sănătate în Muncă, care, în prezența unui avocat, i-a comunicat faptul că, postul deținut anterior reintegrării a fost desființat, precum și că i se pune la dispoziție un nou post aflat în subordinea părții reclamate .. – persoana care a întocmit un referat în vederea demarării cercetării disciplinare împotriva petentului, cercetare disciplinară care a condus la emiterea deciziei de concediere;

**20.** De asemenea, se arată faptul că, petentul, arătând că a comunicat instituției faptul că există și alte posturi disponibile, totuși răspunsul primit a fost că nu mai există postul pe care acesta îl deținuse anterior și că instituția nu este obligată să-i asigure încadrarea pe același post deținut anterior.

**21.** În contextul mai sus prezentat, petentul arată că, în lipsa unui răspuns din partea sa cu privire la postul oferit (cel în subordinea părții reclamate ..), la data de 09.06.2021, a fost chemat de către partea reclamată .. care, i-a comunicat că urmează să fie concediat întrucât nu și-a exprimat opinia față de noul post oferit, solicitându-i-se semnarea notificării prin care îi era adus la cunoștință acest aspect. La momentul la care petentul a solicitat clarificări privind această nouă dispoziție comunicată prin notificarea antamată, acesta precizează că partea reclamată .. i-a comunicat că urmează să afle, din cuprinsul noii decizii de concediere, motivele care au condus la această măsură.

**22.** În dovedirea comportamentului care a generat concedierea abuzivă a petentului, acesta a depus în dosarul administrativ nr. 541/2021, o înregistrare audio, specificând faptul că aceasta reprezintă, în fapt, discuția dintre petent și partea reclamată directorul general ..., în urma analizei urmând a se trage concluzia că petentul este "consiliat" să părăsească ...:

**23.** Astfel, în raport de aspectele expuse prin sesizarea formulată, rezultă faptul că petentul reclamă fapte de hărțuire și de constrângere din partea părților reclamate .., .. și .., pentru a-l determina să demisioneze din funcția asupra căreia instanța de judecată a dispus reîncadrarea.

**24.** În susținerea aspectelor prezentate în petiții, au fost depuse o serie de înscrisuri, astfel:

- Decizia nr. 80/09.10.2019 – de încadrare a petentului pe funcția de consilier director general;

- Referatul nr. 1829/12.03.2020 întocmit de partea reclamată ..- privind starea autoturismului marca Ford Galaxy cu nr. de înmatriculare . . . (pentru care petentul a precizat că a formulat denunț privind distrugerea acestuia și casarea forțată de către partea reclamată ..);

- Nota de informare nr. 18336/12.03.2020 privind evaluarea referatului nr. 1829/2020;

- Adresa nr. 2929/30.04.2020 prin care petentul solicită informații privind cercetarea disciplinară;

- Adresa nr. 2930/30.04.2020 prin care petentul s-a adresat comisiei de disciplină;

- Cererea de reintegrare formulată de către petent la data de 20.05.2021;

- Certificat de grefă emis de Tribunalul București - Secția a II-a Contencios Administrativ și Fiscal privind soluția pronunțată la data de 11.05.2021 în dosarul nr. 17281/3/2020, prin care s-a anulat decizia de concediere și s-a dispus reîncadrarea petentului;

- Adresa nr. 3185/28.05.2021 emisă de ... privind reintegrarea petentului începând cu data de 02.06.2021 pe postul de consilier director general;

- Notificarea nr. 3397/09.06.2021 prin care îi este adus la cunoștință faptul că postul deținut anterior a fost desființat iar față de lipsa unui răspuns privind postul de “consultant în management” pus la dispoziția acestuia după reintegrare, i se acordă un preaviz de 20 de zile, ulterior, după expirarea termenului, urmând să se emită Decizia de concediere;

- Înregistrarea audio.

### **Sușinerile părții reclamate ..**

**25.** Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 7232/27.09.2021, partea reclamată .., solicită respingerea sesizării ca nefondată.

**26.** În motivarea punctului de vedere întocmit, doamna .. arată că este șef al Departamentului Resurse Umane din cadrul ..., iar în îndeplinirea atribuțiilor fișei postului, a efectuat o serie de acte/fapte de serviciu, precum cea de comunicare către petentul a măsurilor dispuse de către conducerea societății. În raport de acest aspect, apreciază că sesizarea îndreptată împotriva sa, este nefondată.

**27.** Partea reclamată .. mai adaugă faptul că, prin sesizarea formulată împotriva sa, petentul a făcut o serie de afirmații jignitoare la adresa sa, etichetând-o drept incompetentă

**28.** În concluzie, arată că, din aspectele prezentate în sesizare, nu se poate desprinde săvârșirea unor fapte/acte de discriminare.

### **Sușinerile părții reclamate . . . .(..)**

**29.** Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 7093/23.09.2021, partea reclamată arată că, începând cu ianuarie 2020, îndeplinește funcția de director general al ..., dată de la care a aplicat principiile etice și morale care guvernează relațiile de muncă într-o societate cu capital majoritar de stat și care se află în subordinea Ministerului Economiei, Turismului și Mediului de Afaceri.

**30.** Referitor la acuzația de concediere a petentului pe motivul că s-ar afla în conflict cu o altă instituție a statului român, reclamatul .. arată că, în contextul dat, respectiv acela în care petentul posta în mod public o serie de înregistrări ce se puteau constitui drept probe în sprijinul plângerii sale penale formulată împotriva a doi dintre angajații societății, reclamatul .. a apreciat că respectivele postări nu reprezentau un demers obiectiv de bună credință. În acest sens arată că antamarea probelor dintr-un dosar în spațiul media, poate genera o antepronunțare asupra faptelor cercetate de către organele abilitate, această metodă adoptată de petent fiind apreciată ca fiind de natură a genera o presiune publică artificială, considerând că are un impact negativ asupra societății, mai cu seamă că afirmațiile erau făcute de către petent din calitatea sa de consilier al directorului general.

**31.** Partea reclamatul .. mai arată faptul că, petentul a postat pe o rețea de socializare, un denunț împotriva președintelui .. și anume, instituție cu competențe de reglementare și control în domeniul resurselor minerale, postare în care petentul se referă la acesta, folosind apelativul ..- *Cap de Fontă*.

**32.** Astfel, reclamatul .. arată că, în lumina celor expuse, discuția pe care a purtat-o cu petentul, a avut la bază principiile care guvernează Codul Etic al ... și anume: comportamentul responsabil, respectul față de lege, cât și normele de conduită care prevăd că angajații trebuie să acționeze întotdeauna astfel încât să nu afecteze imaginea instituției angajatoare. Referitor la afirmațiile privind o eventuală implicare a Ministrului Economiei - domnul . . - , arată că acestea sunt nefondate, apreciind ca fiind forțată o asociere generată de apariția unor informații în presă referitoare la unul dintre consilierii ministrului și acțiunile petentului.

**33.** Referitor la acuzația petentului în sensul că Președintele Comisiei de Cercetare Disciplinară ar fi declarat că decizia de a fi concediat era deja luată de către directorul general al societății, reclamatul .. o socotește drept nefondată, întrucât în calitate de director general, nu a avut nicio pronunțare în acest sens înaintea cercetării disciplinare. Decizia de a aplica sancțiunea disciplinară de desfacere a contractului individual de muncă a fost luată în urma analizării propunerii formulate de către membrii Comisiei de Disciplină, prin vot.

**34.** Referitor la afirmația privind nerespectarea prevederilor Legii avertizorului public de integritate, o apreciază drept nefondată, arătând că în cuprinsul Raportului Comisiei de Cercetare Disciplinară, se concluzionează faptul că petentul nu îndeplinește calitatea de avertizor public, drept pentru care nu a fost admisă prezența presei la lucrările comisiei.

**35.** Referitor la afirmația privind mușamalizarea cercetării disciplinare a doamnei .. și a reclamatului .., partea reclamată .. arată că, astfel cum i-a fost comunicat petentului prin adresa nr. 3655/ 24.06.2021 emisă de Departamentul Resurse Umane și Administrativ, datele considerate confidențiale în înțelesul legii, nu au fost puse la dispoziția altor salariați din cadrul ... De asemenea, precizează că, în adresa petentului, înregistrată cu nr. 4676/ 11.08.2021 prin care solicită completări la răspunsul primit și înregistrat sub nr. 3655/ 24.06.2021, se poate distinge abordarea disprețuitoare a acestuia prin consemnarea vădit tendențioasă, fără majuscule, a numelui a doi colegi, dar mai ales emiterea unei judecăți de valoare și defăimătoare la adresa unuia dintre aceștia "*exemplu tipic de analfabet funcțional*", aspecte care nu fac parte din profilul moral al unui unii apelant onest la respectarea principiilor etice și morale.

**36.** În ceea ce privește susținerea privind majorarea dispozitivului de pază de la intrarea în instituție, pentru a nu permite accesul reprezentanților mass-media respectiv a reprezentantului Confederației Sindicale .., reclamatul .. arată că este o afirmație nereală, aspect combătut cu răspunsul firmei de pază depus la dosar, prin care se confirmă faptul că de la începutul contractului de pază și până la data răspunsului, nu a existat nicio solicitare de majorare a dispozitivului de pază, oficial sau neoficial.

**37.** Referitor la privind interzicerea intrării minorului în clădire, dispoziție dată de membrii Comisiei de disciplină, domnul director general .. arată că nu i-a fost comunicat un astfel de impediment, mai ales că mai mulți angajați au confirmat faptul că, fiul petentului se află la recepție (deci în interiorul clădirii) însoțit de o colegă din Departamentul Exploatare și anume dna ing. ... Chiar și așa, afirmă că măsurile restrictive au fost adoptate în perioada în care a existat pandemia generată de virusul SARS- CoV-2.

**38.** Referitor la acuzația de motivare pecuniară a persoanelor care au fost implicate în cercetarea disciplinară, partea reclamată arată că în perioada 01.01 - 01.12.2020, conform situației prezentate de Departamentul Resurse Umane și Administrativ, au beneficiat de majorarea salariilor un număr de 21 de angajați ai societății. Dintre aceștia, doar doi au făcut parte din Comisia de Disciplină care a cercetat sesizarea disciplinară a petentului.

**39.** În ceea ce privește afirmația privind intenția de a crea disconfort moral prin mutarea la etajul în care își desfășurau activitatea angajații departamentului exploatare/ explorare, reclamatul .. precizează faptul că mutarea la un alt etaj a fost făcută în cadrul unui colectiv format din persoane cu studii superioare, de specialitate, într-un mediu de lucru colegial, fără animozități sau alte manifestări care ar fi putut produce un disconfort profesional sau moral al petentului.

**40.** În ceea ce privește afirmația privind neacordarea instrumentelor de lucru și anume adresă de email de serviciu, acces la imprimante ori calculator de serviciu, partea reclamată arată că petentul a fost reîncadrat pe postul deținut anterior - *consilier al directorului general* – tocmai pentru a se respecta întocmai hotărrea judecătorească prin care s-a dispus reîncadrarea acestuia pe funcția deținută anterior. Însă, din cauza reorganizării societății, produsă în luna decembrie 2020, postul de consilier al directorului general a fost desființat, astfel încât petentului i s-a oferit postul de consilier în cadrul Departamentului Planificare, Proiecte, Investiții. Însă, față de împrejurarea că acesta nu a comunicat niciun răspuns, prin urmare nu era clarificat statutul acestuia, astfel că nu au putut fi stabilite atribuțiile pe care le va avea și implicit nu au putut fi identificate nevoile de dotare cu echipamente de tehnică de calcul, birotică, adrese de email. De asemenea, în ceea ce privește postul de consilier al directorului general, nemaifiind în organigrama societății, petentul a avut posibilitatea și nu a fost îngrădit în niciun fel să-și folosească timpul pentru identificarea unor alte oportunități de ocupare a unui loc de muncă adecvat pregătirii sale profesionale.

**41.** Referitor la sancțiunea cu avertisment scris aplicată doamnei .., aceasta nu a fost motivată de refuzul solicitării ipotetice a conducerii de a interzice angajaților să socializeze cu petentul, ci a fost aplicată pentru nerespectarea regulilor de disciplina muncii adoptate la nivel de societate. În acest sens, a se vedea art. 25 lit. p) din Regulamentul Intern al ... *"să nu efectueze în timpul programului lucrări ce nu au legătură cu obligațiile de serviciu și să nu folosească abuziv bunurile aparținând societății"* respectiv prin printarea unor materiale ce nu intrau în domeniul său de competență, dar nici al petentului, deoarece

acestea nu fuseseră solicitate de către directorul general și nici nu făceau obiectul vreunei necesități imediate de îmbunătățire a activității societății care să fi fost identificată printr-o analiză temeinică și fundamentată efectuată de persoane sau entități abilitate.

**42.** Referitor la afirmația privind discuția cu avocatul societății și reprezentantul Departamentului de Resurse Umane, care ar fi folosit un gest teatral pentru a-l invita să părăsească încăperea, reclamatul .. arată că nu a asistat la aceste discuții, prin urmare nu-și poate asuma nicio poziție.

**43.** În ceea ce privește discuția purtată pe whatsapp cu petentul, în sensul reîncadrării pe un nou post, având în vedere faptul că postul ocupat anterior concedierii fusese desființat, reclamatul .. recunoaște că i-a trimis acestuia un mesaj, necunoscând în amănunt procedura de reîncadrare ca urmare a unei hotărâri judecătorești, sens în care arată că s-a referit la faptul că, deși, prin reorganizarea din decembrie 2020, postul de consilier personal al directorului general a fost desființat, se va identifica și i se va pune la dispoziție un post vacant corespunzător pregătirii sale profesionale.

Ulterior, în urma discuțiilor cu specialiștii Departamentului Resurse Umane și Administrativ și avocatul societății, reclamatul .. arată că a luat la cunoștință că, în conformitate cu hotărârea judecătorească, petentul trebuie reîncadrat pe postul deținut anterior, ca mai apoi, în funcție de disponibilitățile existente să i se pună la dispoziție, un post adecvat pregătirii sale profesionale.

Structura organizatorică și posturile disponibile nu pot fi modificate sau mutate în funcție de solicitările personale, generate de simpatii sau antipatii reciproce existente între angajați, astfel încât, la momentul în care petentul a solicitat ca noul post să nu presupună relații de subordonare față de reclamatul .., partea reclamată precizează că nu a agreat și nici nu a confirmat o astfel de decizie.

**44.** În concluzie, în finalul punctului de vedere, partea reclamată .. solicită respingerea petiției. În probațiune a depus o serie de înscrisuri constând în:

- capturi ecran postări facebook din data de 22.04.2019;
- punctul de vedere al dnei. cons. jur. ... - președinte Comisie de cercetare disciplinară; - raportul de cercetare disciplinară nr. 3249/18.05.2020;
- solicitarea petentului înregistrată sub nr. 4676/2021;
- răspunsul societății de pază înregistrat la ... sub nr. 5223/10.09.2021;
- Decizia nr. 47/10.04.2020 de constituire a Comisiei de disciplină;
- Anexa la Decizia nr. 47/10.04.2020;
- majorările salariale din perioada 01.01.2020 - 01.12.2020;
- Decizia nr. 49/09.06.2021 privind sancționarea numitei ..;
- Raport de audit intern nr. 71/08.02.2021.

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

**45.** Raportat la obiectul sesizării nr. 4877/28.06.2021 și constituit în dosarul nr. 541/2021, Colegiul director reține faptul că petentul a fost angajat în cadrul ... în cursul lunii octombrie 2019, fiind încadrat pe funcția de consilier director general, urmare a competențelor pe care le-a demonstrat, atât prin documentele prezentate cât și pe parcursul interviului. Pe parcursul desfășurării activității în cadrul instituției angajatoare, a identificat anumite aspecte pe care le-a adus la cunoștința directorului general și anume:

- depozitarea arhivei fizice a instituției în subsolul clădirii, nu respectă normativele stabilite de către Arhivele Naționale;

- starea precară a infrastructurii IT din cadrul instituției.

**46.** Totodată, i-a recomandat directorului general efectuarea unei analize de către persoane competente, în vederea reorganizării ... întrucât, deși principalul obiect de activitate al instituției îl reprezintă activitățile de prospecțiune, explorare, dezvoltare și exploatare în perimetrele în care a obținut licențe, în realitate personalul specializat este deficitar, iar anumite departamente sunt suprapopulate.

**47.** După schimbarea fostului director general, în cursul lunii ianuarie 2020, în calitate sa de consilier director general, a avut o întâlnire cu noul director general ..., prezentându-i CV-ul și competențele profesionale. Acesta a analizat informațiile pe care i le-a prezentat și i-a sugerat să-și depună demisia întrucât urmează a-și aduce propria echipă, din care petentul nu urma să facă parte;

**48.** Peste câteva zile, doamna .. – șef Departament Resurse Umane, i-a adresat solicitarea de a se prezenta în biroul său, ocazie cu care i-a pus în vedere faptul că trebuie să-și înainteze demisia pe motivul că nu va mai face parte din echipa directorului general .. Totodată, i-a atras atenția că, dacă nu își înaintează demisia, vor urma repercusiuni care vor conduce la concedierea sa;

**49.** La întoarcerea din concediul de odihnă, în data de 02.03.2020, în urma dorinței sale de a semnala riscurile pe care le identificase la nivelul instituției și care puteau genera disfuncții și/sau prejudicii, a decis să întocmească două materiale cu privire atât la starea arhivei fizice a instituției (aflată în responsabilitatea doamnei .. – șef Departament Resurse Umane, Securitate și Sănătate în Muncă) cât și la disfuncțiile constatate la nivelul infrastructurii IT;

**50.** Fiind nemulțumit de răspunsul primit din partea conducerii ..

, i-a invederat directorului general .. faptul că respectivul răspuns conține informații false/trunchiate și că nu are nicio legătură cu aspectele pe care le-a sesizat. Din acest motiv, a decis să întocmească un nou material către directorul general în care a reluat aspectele sesizate prin adresele inițiale, la care a atașat și dovezi care îi justificau semnalările;

**51.** Urmare a acestui din urmă material, partea reclamată .. – noul consilier al directorului general, a întocmit un referat, prin care a recomandat cercetare disciplinară a petentului, invocând presupuse încălcări ale unor reguli privind etica profesională, fără însă a justifica motivele legale care ar justifica cercetarea disciplinară;

**52.** Petentul a solicitat protecția legii avertizorului public de integritate, urmând ca la ședința Comisiei de disciplină să fie asistat de un avocat din partea sindicatului, al cărui membru este. De asemenea, a solicitat prezența la ședința Comisiei și a unor jurnaliști precum și a vicepreședintelui Confederației Sindicale ..;

**53.** Ulterior ședinței Comisiei de disciplină, constatând faptul că nu au fost respectate prevederile legale în vigoare, petentul a decis întocmirea a două sesizări către Inspectoratul pentru Situații de Urgență respectiv Arhivele Naționale, cu privire la aspectele sesizate în prealabil directorului general. Urmare a acestor sesizări, la sediul ... au avut loc controale din partea instituțiilor mai sus-precizate, care au confirmat aspectele de către petentul și au dispus măsuri în acest sens;

**54.** Urmare a celor două controale, a fost întocmită Decizia de concediere nr. 65/15.06.2020 în care se menționează că, prin cele două adrese care făceau referire la starea arhivei instituției și la riscurile existente la nivelul infrastructurii IT, de fapt petentul



a atentat la probitatea morală și profesională a directorului general ..., faptele fiind săvârșite cu intenție directă și în interes personal; Petentul a semnat această Decizie de concediere în data de 15.06.2020;

**55.** În urma contestării în instanță a Deciziei de concediere nr. 65/15.06.2020 de către petentul, prin Sentința civilă nr. 3354/11.05.2021 pronunțată în dosarul nr. 17281/3/2020 (definitivă prin Decizia nr. 691/07.02.2022 a Curții de Apel București – Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale), Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale a dispus anularea Deciziei de concediere nr. 65/15.06.2020 cu consecința reintegrării petentului pe postul și funcția deținută anterior concedierii;

**56.** Urmare a hotărârii judecătorești mai sus-precizate, petentul s-a adresat conducerii ... solicitând punerea în executare a acesteia, prin reintegrarea pe postul și funcția deținută anterior concedierii. În acest sens, în data de 28.05.2021 a fost invitat la sediul instituției însă directorul general i-a comunicat prin intermediul platformei whatsapp faptul că postul pe care îl ocupa anterior concedierii, a fost desființat dar că i se va pune la dispoziție un alt post, deși, prin adresa nr. 3185/28.05.2021 fusese informat că, începând cu data de 02.06.2021, conducerea instituției va pune în executare hotărârea judecătorească în sensul reintegrării petentului pe postul și funcția deținute anterior concedierii;

**57.** În data de 02.06.2021, petentul s-a prezentat la sediul instituției, însă i s-a oferit un birou la etajul 1, unde își desfășurau activitatea angajații Departamentului de exploatare, fără a i se pune la dispoziție un calculator de serviciu, fără a i se crea o adresă de email de serviciu și fără a avea acces la imprimante. În vederea desfășurării activității, petentul a fost nevoit a lucra de pe laptopul personal iar în ceea ce privește imprimarea documentelor, a fost nevoit a apela la ajutorul unei colege de birou; aceste aspecte fiind în totală contradicție cu regulile interne ale societății;

#### **În drept:**

**58.** Potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: *“Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”;*

**59.** Prin raportare la prevederile textului legal mai sus-precizat, o faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile);
- existența unui criteriu de discriminare;
- tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim iar metodele utilizate în vederea atingerii acestui scop, să nu fie adecvate și necesare.

**60.** În analiza prezentei cauzei supuse analizei, Colegiul director concluzionează că, în conformitate cu definiția legală, discriminarea reprezintă o diferențiere bazată pe un criteriu, care atinge un drept, fără să existe o justificare obiectivă, urmând a analiza dacă aspectele prezentate în petiția nr. 4877/28.06.2021, întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum sunt ele prevăzute în mod expres de dispozițiile art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

### **Criteriul de discriminare**

**61.** Colegiul director urmează să analizeze dacă tratamentul diferit (interzicerea accesului persoanelor de etnie romă și a persoanelor cu altă orientare sexuală la serviciile de vânzare/închiriere de spații destinate locuirii) a fost indus din cauza 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.

**62.** Condiția criteriului de discriminare, 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.

**63.** Prevederile art. 2 alin. (1), nu conțin însă o listă limitativă a criteriilor de discriminare întrucât cele enumerate sunt completate cu sintagma *“precum și orice alt criteriu”*, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare dintre aceste criterii de discriminare, care sunt circumstanțiale la situația subiectului de drept care se consideră discriminat, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în prezenta cauză.

**64.** De altfel, și 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 (pârâțul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

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

**65.** În analizarea dispozițiilor art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, este utilizată formula conform căreia trebuie să existe o *“diferență în tratamentul unor persoane aflate în situații analoage sau sensibil similare”*, care *“se bazează pe o caracteristică*

*identificabilă*”. Cu alte cuvinte, criteriul protejat este un element identificabil, obiectiv sau personal sau o “stare” prin care indivizii sau grupurile se diferențiază unul de celălalt, o caracteristică a unei persoane care nu ar trebui considerată relevantă pentru aplicarea unui tratament diferențiat sau acordarea unui anumit beneficiu.

**66.** În prezenta cauză, prin raportare la modalitatea de construire morfo-sintactică a sesizării dar și la înscrisurile depuse în dosarul administrativ nr. 541/2021, se poate extrage cu ușurință un criteriu de discriminare prevăzut de dispozițiile art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, încadrat în sintagma „*precum și orice alt criteriu*” și anume calitatea petentului de avertizor public de integritate.

**67.** Astfel, Colegiul director reține faptul că, în baza prevederilor art. 3 lit. a) și b) din Legea nr. 571-2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii *„În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație: a) avertizare în interes public înseamnă sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor buneii administrării, eficienței, eficacității, economicității și transparenței”* respectiv *„b) avertizor înseamnă persoana care face o sesizare potrivit lit. a) și care este încadrată în una dintre autoritățile publice, instituțiile publice sau în celelalte unități prevăzute la art. 2”*;

**68.** De asemenea, potrivit dispozițiilor art. 1, art. 7 respectiv art. 8 alin. (2) din H.G. nr. 786/1997 privind înființarea ... *„art. 1 - Se înființează – S.A., societate comercială pe acțiuni, persoană juridică română cu capital integral de stat, cu sediul în municipiul .., prin reorganizarea .., care se desființează”, „art. 7 – Drepturile și obligațiile acționarilor la . – S.A. sunt reprezentate de Ministerul Industriei și Comerțului”* respectiv *„art. 8 alin. (2) – Reprezentanții statului în adunarea generală a acționarilor se numesc prin ordin al ministrului industriei și comerțului”*;

**69.** Având în vedere prevederile legale mai sus-precizate, Colegiul director concluzionează că ... se încadrează în noțiunea de *„autorități și instituții publice din cadrul administrației publice centrale, administrației publice locale, aparatul Parlamentului, aparatul de lucru al Administrației Prezidențiale, aparatul de lucru al Guvernului, autoritățile administrative autonome, instituțiile publice de cultură, educație, sănătate și asistență socială, companiile naționale, regiile autonome de interes național și local, precum și societățile naționale cu capital de stat”*, noțiune conținută de dispozițiile art. 2 alin. (1) din Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;

**70.** De asemenea, având în vedere și faptul că tratamentul advers aplicat petentului de către părțile reclamate, tratament constând în hărțuire, intimidare și constrângere cu scopul de a demisiona la care se adaugă cercetarea disciplinară și concedierea de două ori, ca urmare a întocmirii de către acesta a două adrese care conțineau referiri la starea arhivei fizice a instituției precum și la anumite disfuncții la nivelul infrastructurii IT, astfel cum se reține și în considerentele Sentinței civile nr. 3354/11.05.2021, în prezenta cauză supusă analizei Colegiului director, devin incidente prevederile Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;

**71.** În concluzie, este mai mult decât evident faptul că, în înțelesul dispozițiilor art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de

discriminare, criteriul de discriminare interzis de lege este incident sintagmei „*precum și orice alt criteriu*” respectiv calitatea petentului de avertizor public.

### **Tratamentul diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință**

**72.** Potrivit dispozițiilor art. 7 lit. a) și e) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: *“Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respective din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;*
- e) aplicarea măsurilor disciplinare”.*

**73.** Din înscrisurile depuse în dosarul administrativ nr. 541/2021, Colegiul director constată că ne aflăm în prezența unei excluderi/restricții a persoanelor salariate care au dobândit calitatea de avertizor public, astfel cum prevăd dispozițiile Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii, pe baza preferinței organelor de conducere a ... În a- l menține sau nu pe petentul în funcția de consilier director general, după numirea în funcție a noului director general și anume .., având în vedere calitatea de avertizor public, calitate dobândită după înaintarea către directorul general al instituției a două adrese care conțineau referiri la starea arhivei fizice a instituției precum și la anumite disfuncții la nivelul infrastructurii IT;

**74.** Așadar, se poate reține că elementul material al faptei contravenționale săvârșite de către părțile reclamate, constau în tratament constând în hărțuire, intimidare și constrângere cu scopul de a demisiona la care se adaugă cercetarea disciplinară și concedierea de două ori, care a vizat și a condus la crearea unei atmosfere sau a unui cadru de ostilitate la adresa petentului, în raport cu întocmirea de către acesta a unor materiale prin care se sesizau anumite nereguli în activitatea ..., care au condus în final la concedierea acestuia de două ori, iar acesta se circumscrie cu claritate laturii obiective a contravenției reglementate de art. 7 lit. a) și e) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

### **Comparatorul**

**75.** În ceea ce privește comparatorul în prezenta cauză, tratamentul mai puțin favorabil poate fi stabilit prin “compararea” cu tratamentul aplicat unei persoane aflate într-o situație similară. Prin urmare, pentru a stabili dacă o persoană a fost supusă unui tratament mai puțin favorabil, este necesar un “termen de comparație” adecvat și anume o persoană aflată în circumstanțe foarte similare, diferența principală dintre cele două persoane fiind “criteriul protejat”. Dovedirea unui termen de comparație nu trebuie să fie litigioasă, iar discriminarea poate fi stabilită fără o discuție explicită în acest sens.

**76.** Colegiul director constată, fără putință de tăgadă că, în prezenta cauză, avem de-a face cu persoane aflate în situații similare dar care beneficiază de tratament diferențiat. Astfel, situația similară în care se situează persoanele se raportează la calitatea lor de angajați ai ... Însă, în cazul petentului ceea ce-l deosebește față de ceilalți salariați ai instituției îl constituie calitatea sa de avertizor public, calitate dobândită în urma

transmiterii celor două adrese care conțineau referiri la starea arhivei fizice a instituției precum și la anumite disfuncții la nivelul infrastructurii IT.

77. Astfel, se conturează existența unor persoane aflate în situații similare – pe de-o parte, persoanele care sunt salariate ale ... care nu au calitatea de avertizor public – pe de altă parte, persoanele care sunt salariate ale ... dar care au calitatea de avertizor public (categorie din care face parte petentul) care beneficiază de un tratament diferențiat, astfel cum s-a arătat mai sus.

### **Legătura de cauzalitate între criteriul interzis și tratamentul diferențiat**

78. Examinând situația din speță în raport cu reglementările legale și jurisprudența Curții Europene de Justiție, Colegiul director observă - astfel cum s-a menționat în considerentele Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 1/18.01.2016, pronunțată de Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept - că *în doctrina și jurisprudența românească și europeană, s-a arătat că există o faptă de discriminare atunci când o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane, aflate într-o situație similară, motivul acestui tratament constituindu-l o caracteristică concretă a persoanelor, caracteristică ce se încadrează în categoria “criteriului protejat”.*

*Pentru existența discriminării, trebuie, așadar, îndeplinite cumulativ următoarele condiții:*

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

*Raportul de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare presupune să se demonstreze că pretinsa victimă a fost tratată mai puțin favorabil decât alte persoane, aflate într-o situație similară, din cauză că deține o caracteristică ce se încadrează în noțiunea de “criteriu protejat” rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex ș. a.m.d. sau orice alt criteriu al cărui scop sau efect este cel prevăzut de dispozițiile legale (restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului sau libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.*

79. Sub acest aspect, din înscrisurile depuse în dosarul administrativ nr. 113/2021, Colegiul director poate stabili cu ușurință un raport de cauzalitate între criteriul de discriminare care reiese din petiția înregistrată sub nr. 4877/28.06.2021 și anume calitatea petentului de avertizor public și tratamentul diferențiat aplicat de către părțile reclamate și anume hărțuirea, intimidarea și constrângerea cu scopul de a demisiona la care se adaugă cercetarea disciplinară și concedierea de două ori, ca urmare a întocmirii de către

acesta a două adrese care conțineau referiri la starea arhivei fizice a instituției precum și la anumite disfuncții la nivelul infrastructurii IT;

**80.** Cu siguranță, dacă petentul nu ar fi întocmit cele două adrese prin care reclama starea arhivei fizice a instituției, disfuncții la nivelul infrastructurii IT respectiv posibile riscuri privind implicarea societății în industria îmbuteliatorilor de apă minerală, sesizări în urma cărora a dobândit calitatea de avertizor public, astfel cum prevăd dispozițiile Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii, cu siguranță ar fi ocupat în continuare postul de consilier director general, fără alte complicații.

### **Înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege**

**81.** Articolul 14 din C.E.D.O. se aplică în ceea ce privește exercitarea tuturor drepturilor materiale garantate de Convenție, iar Protocolul nr. 12 la C.E.D.O. reglementează orice drept garantat la nivel național, chiar și în cazul în care nu intră în domeniul de aplicare al unui drept prevăzut în Convenție. În același timp, domeniul de aplicare al interdicției privind discriminarea în temeiul directivelor U.E. privind nediscriminarea se extinde la trei domenii: încadrarea în muncă, sistemul de protecție socială și accesul la bunuri și servicii.

**82.** În prezenta cauză, Colegiul director constată incidența domeniului privind încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă coroborat cu domeniul privind aplicarea măsurilor disciplinare într-un raport de muncă și protecție socială. Așa cum au stabilit și instanțele naționale, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii;

**83.** Revenind la speța în cauză, potrivit prevederilor art. 1 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: *“În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege”*.

**84.** De asemenea, conform dispozițiilor aceluiași articol dar alin. (2) lit. e) pct. (i) *“Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:*

*lit. e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:*

*pct. (i): dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare”*.

**85.** Este evident faptul că, prin tratamentul aplicat de către părțile reclamate ..., .. respectiv ..., constând în hărțuire, intimidare și constrângere cu scopul de a demisiona la care se adaugă cercetarea disciplinară și concedierea de două ori, ca urmare a întocmirii de către acesta a două adrese care conțineau referiri la starea arhivei fizice a instituției precum și la anumite disfuncții la nivelul infrastructurii IT, este încălcat în mod flagrant dreptul la muncă al petentului, fără a exista o justificare obiectivă.

**86.** De asemenea, Colegiul director constată și încălcarea dreptului la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, în momentul așa zisei reintegrări a petentului pe postul și funcția deținută anterior concedierii, acestuia punându-i-se la dispoziție un birou la etajul 1, unde își desfășurau activitatea angajații Departamentului de exploatare, fără a i se pune la dispoziție un calculator de serviciu, fără a i se crea o adresă de email de

serviciu și fără a avea acces la imprimante, în totală contradicție cu fișa postului de consilier director general;

**87.** De asemenea, prin inacțiunea părților reclamate, în special a directorului general ..de a pune în executare o hotărâre judecătorească definitivă, prin neintegrarea petentului pe postul și funcția deținută anterior primei concedieri, în schimb integrarea acestuia pe un post aflat în subordonarea părții reclamate .., persoana care a întocmit referatul privind cercetarea disciplinară a petentului și, în cele din urmă concedierea din nou a petentului pe motivul că, la un moment dat, acesta formulase un denunț privind furtul unor dispozitive de stingere a incendiilor precum și un denunț vizând casarea prematură a unui autoturism proprietatea ..., autoturism vechi de trei ani, pe care pe care partea reclamată .. îl avariase, a contribuit la crearea unei atmosfere ostile, degradante și umilitoare la adresa petentului, fapte care intră sub incidența dispozițiilor art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

**88.** Mai mult decât atât, un asemenea comportament venit din partea unei instituții cu capital integral de stat, în sensul ridiculizării și minimalizării drepturilor unui angajat la care se adaugă nerespectarea unei hotărâri judecătorești definitive, creează un precedent periculos în sensul nerespectării legii în sine, ducând în derizoriu prevederile art. 3 (Libertatea muncii) și art. 5 (Egalitatea de tratament) din Codul muncii, art. 1, art. 2 alin. (1), (4), (5), (5<sup>1</sup>) – (5<sup>7</sup>) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, art. 41 din Constituția României (Munca și protecția socială a muncii), art. 15 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (Libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă) respectiv art. 1 (Obligația de a respecta drepturile omului), art. 14 (Interzicerea discriminării) din Convenția Europeană a Drepturilor Omului respectiv a Directivei 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;

**89.** Pe cale de consecință, având în vedere considerentele mai sus-expuse, Colegiul director apreciază că aspectele sesizate de către petentul intră sub incidența dispozițiilor art. 1 alin. (2) lit. e) pct. (i), art. 2 alin. (1), art. 7 lit. a) și e) respectiv art. 15 paragraf 2 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, constituind contravenție, impunându-se a fi sancționată ca atare.

### **Justificarea obiectivă**

**90.** Curtea de Justiție a Uniunii Europene a adoptat abordări similare în temeiul principiului nediscriminării, astfel cum este garantat de Carta drepturilor fundamentale a UE. C.J.U.E. a indicat că o diferență de tratament este justificată dacă se bazează pe un criteriu obiectiv și rezonabil, și anume dacă diferența se referă la un obiectiv legal permis, urmărit de legislația în cauză și este proporțională cu obiectivul urmărit prin tratamentul în cauză.

**91.** În temeiul dreptului Uniunii Europene există excepții specifice de la discriminarea directă, care sunt adaptate la contextul domeniului de aplicare al protecției și anume:

- cerințele profesionale reale
- excepțiile legate de instituțiile religioase
- excepțiile specifice discriminării pe criterii de vârstă

**92.** În prezenta cauză, prin Punctele de vedere înregistrate sub nr. 7232/27.09.2021 respectiv nr. 7093/23.09.2021, părțile reclamate .. și .., susțin faptul că, prin cele două adrese întocmite de către petentul, acesta face niște afirmații neînsoțite de probe și

neargumentate, care aduc atingere demnității persoanei directorului general. De asemenea, au mai susținut faptul că, dând dovadă de neprofesionalism și rea-credință, petentul aduce acuzații, injurii și face afirmații calomnioase și defăimătoare la adresa directorului general, consilierului directorului și a șefului departamentului Resurse Umane, Securitatea și Sănătatea în Muncă, încălcând astfel Regulamentul Intern, Codul Etic și Contractul colectiv coroborat cu prevederile Legii nr. 53/20023 Codul Muncii

**93.** Colegiul director consideră că, deși măsurile dispuse în sarcina petentului de către părțile reclamate și anume hărțuirea, intimidarea și constrângerea cu scopul de a demisiona la care se adaugă cercetarea disciplinară și concedierea de două ori, cel puțin din punct de vedere teoretic, apar ca având un scop legitim – drept sancțiune la presupusa încălcare de către petent a Regulamentului Intern, Codului Etic și Contractului colectiv coroborat cu prevederile Legii nr. 53/20023 Codul Muncii, în realitate scopul nu este sub nicio formă legitim și, cu atât mai mult, metodele utilizate în vederea atingerii acestui scop, nu sunt nici adecvate și nici necesare, autorii faptelor respective având la dispoziție alte metode de a-și atinge scopul cum ar fi *exempli gratia* măsura prevăzută de dispozițiile art. 231<sup>1</sup> din Codul Muncii și anume procedura concilierii conflictelor individuale de muncă;

**94.** Din niciunul dintre înscrisurile depuse în dosarul administrativ nr. 541/2021, nu reiese intenția părților reclamate de a rezolva acest conflict pe cale amiabilă, astfel cum s-a arătat mai sus, ci, mai degrabă s-a preferat direct varianta cercetării disciplinare și a concedierii petentului, precedată de hărțuiri, intimidări și constrângeri cu scopul de a demisiona. Mai mult decât atât, din analiza înregistrării audio depusă de către petent în dosarul administrativ nr. 541/2021, reiese, fără putință de tăgadă, intenția directorului general de a se dispensa de acesta.

"... ..: *Să trăiți !*

... ..: *Da*

... ..: *Am făcut și eu o solicitare de concediu.*

... ..: *trebuia sa vii sa vorbești cu mine demult..*

... ..: *Păi tot am încercat de 2 zile, dar.... am înțeles că trebuie să plec.*

... ..: *Da. Trebuia sa fiu ieri ... dar dacă ai asta.... puteai să treci să vorbim, că am fost pe aici. Așa. Ăăă zi.....*

... ..: *Vreau și eu câteva zile libere să-mi găsesc loc de muncă. Dacă se poate....*

... ..: *Mi-a zis ..ceva că .... ( ..).*

... ..: *Da în Turkmenistan. Am nevoie de rezolvat chestiunea asta pentru viză.*

... ..: *Ideea care e...eu personal n-am nimic cu tine ....că n-am...teoretic ....*

... ..: *Da... ne cunoaștem.*

... ..: *Ești venit ....ești venit cu ..... pe postul ăsta trebuie să pleci odată cu..... Așa, așa e normal zic eu, asa..... si la fel de bine, nu știi ce meci ai tu cu alte instituții?*

... ..: *Cu SRI-ul !*

... ..: *Cu SRI-ul cu ...-ul, nu știi, nu-i treaba mea dar atât timp cât sunt aici și tu ai meciul ăla și pe Facebook că nu știi ce... nu mă ajută.....*

... ..: *Îmi asum . OK*

... ..: *Eu știu că tu îți asumi, dar nu pot să-mi asum eu. Că atâta timp cât lucrezi aici, e o problemă și a mea.*

... ..: *Presiuni...?!?*

... ..: *Nu, da.... nu-i normal ....*

... ..: *ok, nu ....ok....*



...: Adică, atât timp cât ăia pot să vină în control și aveam o problemă, să nu avem o problemă, e o instituție cu care lucrăm, nu e normal ca unul din cadrul instituției, mai ales către postul tău ăăăăă....

... ..: OK. Eu îmi asum chestiunea asta.....

...: Eu sunt de acord că tu-ți asumi, dar eu nu pot să-mi asum mai departe... Că tu, până la urmă e dreptul tău să scrii să faci ce vrei tu că...Bă vorbim bărbătește, așa..., n-am nimic cu ce faci tu pe privat, dar problema e că ne afectează și pe noi, ca instituție. Că.. nu e normal ca unul din cadrul instituției să spună ce consideră.....

... ..: M-au dat în judecată, au pierdut de fiecare dată.

...: Sunt de acord cu tine, dar aia iar, e la fel e sută la sută a ta, dar nu pot să mă asociez cu. Că, știi foarte bine....nu e normal.

... ..: Nu ...e ok. Îmi asum ... da... și fostul director general, știa de chestia asta, i-am spus, ăsta sunt... îmi asum....

...: Da, el și-a asumat minusul acesta. Una peste alta... de fiecare dată când te duci acolo, "Bă tu ai pe unu, consilier personal care trage în noi".

... ..: .. Ok.

...: Știi foarte bine....

... ..: Sunt acte de corupție pe care nu le pot....ok

...: E fix treaba ta, dar la fel de bine, pe partea asta ...na..

... ..: da da da

...: atâta timp cât sunt acte și se pot demonstra foarte bine, dar eu nu pot să fac treaba asta, sau să-mi asum pentru că, nici eu, nici tu, nu suntem organe de control pe zona asta. Că se sesizează cine sesizează de la ce scrii tu, foarte bine, dacă așa sunt, asta e. Dar nu putem să nu ....o astfel de....hai să zic atitudine în cadrul societății, în condițiile în care noi lucrăm cu alte societăți. Atât timp cât nu e o părere oficială a societății, nu prea e normal.

... ..: păi și contul e personal , nu e ....

...: De asta spun că e a ta sută la sută, dar.... una peste alta, ești aici....

... ..: ok,

...: Bun, ăăăă... ai 10 zile parcă. Nu?

... ..: Da !

...: Baftă!

... ..: Vă mulțumesc mult.

...: Adică....

... ..: O dau la Secretariat să o înregistreze...

...: Dă-o când vrei tu ....

... ..: Pot să fug acum? Ok..

...: De azi!

... ..: Ok, bine. Vă mulțumesc mult!

...: Ideea e că data viitoare..... bine, găsește-ți ce cum, ideea e că, finalul e același, într-un fel sau altul, știi și atunci e mai bine să-ți găsești să....Ți-am zis, nu vreau să încep cu circ, cu ăla și cu ăla, că tu te apuci și scrii...E privat, e al tău, dar nu pot.....

... ..: Eu cred că o să continui circul....(râsete ).

... : Bă... (râsete )...asta e strict a ta personală.

... ..: da, mi-o asum... ce.

...: tu ți-ai asumat-o.....

... ....: Mi-am pus și fotografia pe..., eu n-aveam cont de Facebook, mi-am făcut cont ca să poți să-i înjuri legal și decent. Domne nu e de râs, vorbesc serios!

...: Nu știu. Ce s-a întâmplat, cum s-a întâmplat cu noul cu fostul, habar n-am. Nu e problema mea.

... ....: Sunt lipsit de prejudecăți, i-am înjurat și pe unul și pe altul.

...: Așa. Nu știu.

... ....: Ok.

...: Dar, atâta timp cât sunt aici, teoretic eu ca instituție, n-am motive să-i înjur ...și....impli....

... ....: Încă nu....râsete.

...: Ok nu știu. Și implici.....

... ....: Vedeți că s-au făcut, se vor face niște controale. .. a chemat inspectorii și le-a ordonat tot ceea ce înseamnă "stam" ( indescifrabil) să fie controlat.

...: Așa am auzit și eu ...Da.

... ....: Perfect, vedeți că el are niște datorii morale față de niște băieți care dețin...., care cumpără apă de la noi, unul este ..!

...: Nu știu cine este ...

... ....: . ., patronul de la ....ul, el vrea să vândă de 10 ani ...-ul , a găsit cumpărătorul clientul chinez, care îi dă 100 de milioane de euro în acest moment, în condițiile în care el cumpără apa de la noi. Dar a zis că dacă îi dă cu licență, deci dacă are licența directă ..., îi va da 300 de milioane. Și are tot interesul să obțină licența. Deci.... fiți în gardă în legătură cu chestia asta!

...: Da, eu știu că se pornește un control, s-a pornit ... când am cerut .....o... așa...pe nord, vineri s-a și început.

... ....: Vineri seara a avut loc o întâlnire la ....

...: Păi eu vineri am avut hârtie.

... ....: Vineri seara a avut loc o întâlnire la ... cu...

...: Eu vineri am avut hârtie și probabil a ajuns vineri aici ca să le deleg un om.

... ....: A...ok

...: Deci, nu știu, probabil seara s-a mai făcut și altceva, dar .....

... ....: S-a făcut o întâlnire cu .., lângă.... în zona... Piața Romană.

...: A înseamnă că nu a fost ceva oficial, oficial mi-a venit hârtie mie....

... ....: Păi nu, neoficial a fost! Bănuiesc că trebuia să anunțe că a trimis hârtie. râsete . Sau..... ok.

...: Bun. Până nu se pornește un control, să facă o radiografie la tot ce facem noi. Foarte bine.....

... ....: Și.... în maxim o săptămână va fi o conferință de presă privind corupția din ..., în care vor participa senatori, secretari de stat și alte ciudățenii. Știu, pentru că eu suport financiar conferința de presă.

...: Deci, încă un motiv în plus ca să pleci de aici .

... ....: ok, înțeleg.....

...: și eu te înțeleg și pe tine , dar.....

... ....: ok. Dar nu apar nicăieri.

...: te înțeleg și pe tine , dar.....

... ....: Ok.

...: *Adică, cu tine aici..... faci mai rău, mult rău instituției decât în afară*  
... ..: *Ăăă.. vedem . Bine, vă mulțumesc mult!*  
...: *Dă-mi și mie un whatsapp cu numărul tău.*  
... ..: *Aaa, ok. Da. ”*

**95.** Justificarea oferită de către părțile reclamate și anume aceea că tratamentul advers la adresa petentului a avut la bază principiile care guvernează Codul Etic al ... și anume, comportamentul responsabil, respectul față de lege, cât și normele de conduită care prevăd că angajații trebuie să acționeze întotdeauna astfel încât să nu afecteze imaginea instituției, respectiv aceea că petentul nu îndeplinește calitatea de avertizor public, nu apare a fi legitimă atâta vreme cât prin Sentința civilă nr. 3354/11.05.2021 pronunțată de Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale în dosarul nr. 17281/3/2020, s-a constatat faptul că Adresa nr. 1924/16.03.2020 prin faptele invocate (starea arhivei fizice a instituției, disfuncții la nivelul infrastructurii IT, posibile riscuri privind implicarea societății în industria îmbuteliatorilor de apă minerală) reprezintă o avertizare în interes public, respectiv o sesizare făcută bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor buneii administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit dispozițiilor art. 3 lit. a) din Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autorităților publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;

**96.** Colegiul director constată faptul că, justificarea oferită de către părțile reclamate în sensul aplicării tratamentului advers asupra petentului, nu subzistă atâta vreme cât din înscrisurile depuse în dosarul administrativ nr. 541/2021 reiese faptul că intenția angajatorului nu a fost de soluționare amiabilă a conflictului de muncă ci, din contră, a urmărit eliminarea petentului din cadrul instituției, procedând la început la hărțuiri și constrângeri în vederea depunerii demisiei, mai apoi la concedierea abuzivă, astfel cum a stabilit și instanța de judecată prin Sentința civilă nr. 3354/11.05.2021 iar apoi prin nerespectarea dispozițiilor hotărârii judecătorești mai sus-precizate, prin reintegrarea petentului pe o funcție și post diferite față de cele ocupate anterior concedierii, ca apoi să dispună din nou concedierea sa ca urmare a unor sesizări cu privire la furtul unor dispozitive de stingere a incendiilor precum și un denunț vizând casarea prematură a unui autoturism proprietatea SNAM SA, vechi de trei ani, pe care partea reclamată .. îl avariase;

**97.** Pe cale de consecință, având în vedere atât înscrisurile depuse în dosarul administrativ nr. 541/202 cât și prevederile legale incidente dar și Sentința civilă nr. 3354/11.05.2021 pronunțată de Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale în dosarul nr. 17281/3/2020, Colegiul director constată întrunirea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare în baza prevederilor art. 2 alin. (1) și art. 7 lit. a) și e) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și va dispune sancționarea părților reclamate cu avertisment contravențional potrivit dispozițiilor art. 5 alin. (2) lit. a), art. 6 respectiv art. 7 din O.G nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

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

## COLEGIUL DIRECTOR

## HOTĂRĂȘTE:

1. Se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) și art. 7 lit. a) și e) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință);
2. Sancționarea cu avertisment a părții reclamate .. – șef Departament Resurse Umane, cu domiciliul procesual ales la sediul ... .., potrivit dispozițiilor art. 5 alin. (2) lit. a), art. 6 respectiv art. 7 din O.G nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor;
3. Sancționarea cu avertisment a părții reclamate ..– director general, cu domiciliul procesual ales la sediul ... .. 1, potrivit dispozițiilor art. 5 alin. (2) lit. a), art. 6 respectiv art. 7 din O.G nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor;
4. Sancționarea cu avertisment a părții reclamate .. – consilier, cu domiciliul procesual ales la sediul ... .., potrivit dispozițiilor art. 5 alin. (2) lit. a), art. 6 respectiv art. 7 din O.G nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor
5. Câte o copie a prezentei hotărâri va fi comunicată 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 la instanța de contencios administrativ competentă, în termen de 15 zile de la data comunicării, potrivit prevederilor art. 20 alin. (9) și (10) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare respectiv art. 10 alin. (1), (3) și (4) din Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

### Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru**

**SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru**

**Data redactării: 27.11.2023**  
**Redactată și motivată: .M.M./G.C.**

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

