



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 152 din 10.04.2024

Dosar nr.: 330/2022

Petiția nr.: 3482/17.05.2022

Petent:

Reclamat: Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Ecologie Industrială ECOIND

Obiect: Petentul reclamă o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă din cauza faptului că a sesizat atât intern, cât și autorităților competente, o serie de fapte ilegale comise de conducerea instituției.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.

Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

2. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Ecologie Industrială ECOIND, cu sediul în mun. București, str. Drumul Podu Dâmboviței nr. 57-73, sector 6

II. Procedura de citare:

3. Prin adresa nr. 3482/20.06.2022, petentului i s-a solicitat să completeze memoriul inițial cu încadrarea aspectelor semnalate în cuprinsul petiției în elementele unei fapte de discriminare astfel cum este definită de O.G. nr. 137/2000, în sensul identificării părții/părților reclamate cu nume, prenume, domiciliu/adresă de corespondență. Totodată, petentului i s-a pus în vedere că pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit sau două situații diferite tratate similar.

4. Având în vedere prevederile art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 5403/03.08.2022, a citat părțile pentru data de 30.08.2022.

5. Procedura de citare a fost legal și complet analizată.

6. Prin adresa nr. 6045/05.09.2022, petentului i-a fost comunicat un exemplar al precizărilor formulate de partea reclamată. Totodată, petentul a fost informat de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului



7. Petentul a formulat memoriul nr. 3482/17.05.2022, prin care a susținut că este hărțuit în permanență la locul de muncă din cauza faptului că a sesizat atât intern, cât și autorităților competente, o serie de fapte ilegale comise de conducerea instituției.
8. Petentul, angajat în cadrul instituției reclamate, fiind singura persoană care deține competența necesară pentru realizarea studiilor de evaluare a concentrațiilor de miros prin olfactometrie dinamică de către șeful ierarhic superior, consideră că motivul hărțuirii este faptul că a transmis o serie de sesizări cu privire la posibile fapte ilegale comise atât de conducerea părții reclamate, cât și de mai mulți angajați subordonați direct acesteia.
9. Conform petentului, aceste sesizări au fost transmise mai întâi intern, astfel încât angajatorul să poată redresa problemele sesizate, fără afectarea imaginii institutului, ulterior fiind transmise și către o serie de autorități responsabile. Astfel de sesizări ar fi fost făcute și în trecut de către colegii petentului, însă reclamatul ar fi încercat să înlăture sesizările sau angajații care le-au făcut.
10. Din spusele petentului, sesizările formulate au fost concentrate pe două aspecte principale și anume angajarea personalului care ocupă funcții de conducere fără respectarea prevederilor legale și încălcări ale prevederilor legale, procedurilor interne, Regulamentului Intern și Contractului Colectiv de muncă, comise în mod principal de persoane cu funcții de conducere angajate fără respectarea prevederilor legale.
11. Astfel, petentul consideră că reclamatul ia măsuri de sancționare și discriminare împotriva sa din cauza atitudinii acestuia de promovare a reglementărilor legale și sesizare a încălcărilor acesteia.
12. În fapt, petentul susține că în data de 21.12.2021, după finalizarea corespunzătoare a tuturor studiilor aferente anului 2021, reclamatul a luat decizia de a efectua un „inventar” în biroul petentului, cu încălcarea flagrantă a procedurii de inventariere, a confiscat laptopul pe care acesta lucra, primit în baza unui proces verbal și a schimbat butucul încăperii.
13. De asemenea, prin șeful ierarhic superior,....., petentul ar fi fost informat telefonic că nu mai are acces la biroul în care își desfășoară activitatea și nici nu mai lucrează în domeniul în care activa, fiindu-i schimbat atât felul muncii cât și locul de muncă, în baza unei decizii a Comitetului Director.
14. Ulterior, șeful ierarhic superior, deși a declarat în scris că petentul este singura persoana care deține competența necesară în domeniul lui și că lucrările pe care acesta trebuia să le realizeze s-au finalizat corespunzător, ar fi transmis către conducere o listă de personal pentru laboratorul de miros aferent anului 2022 din care petentul nu mai făcea parte.
15. Petentul susține că a sesizat dispariția unor bunuri în cadrul inventarului ilegal realizat în fostul lui birou și a informat șeful de birou cu privire la acest lucru.
16. Mai susține petentul că prin adresa transmisă reclamatului, în cadrul auditului RENAR a existat o încercare de schimbare a fișei postului fiind scos tocmai domeniul său de cercetare.
17. Conform petentului, printr-o adresă oficială a părții reclamate a fost informat că „*nu există intenția angajatorului de a îi modifica felul muncii, durata sau locul de muncă*”, lucru contrazis de acțiunile șefului ierarhic superior și că „*se va dispune analizarea procesului-verbal pentru a se constata dacă există bunurile*” pe care petentul nu le-a mai găsit când i s-a permis accesul în fostul birou, fără ca acesta să mai primească informații cu privire la rezultatul analizei.
18. În data de 07.03.2022, petentul susține că reclamatul a inițiat o anchetă în care el avea calitatea de persoană incriminată. Fiind prima anchetă realizată de Comisia de Etică, petentul menționează că a studiat Codul de Etică și a informat conducerea că acest cod

încalcă flagrant prevederile legale printr-o adresă oficială.

19. Astfel, petentul susține că deși reclamatul declara că la data sesizării sale către conducere, a demarat procesul de actualizare a Codului de Etică, acesta nu a suspendat procedura abuzivă a comisiei, deși constatase că este ilegală.

20. Petentul susține că s-a prezentat în fața Comisiei de Etică, după solicitări repetate de însoțire de către un reprezentant al salariaților și a relatat și acesteia că încalcă legea prin respectiva procedură și, deși președintele comisiei a afirmat că legea primează, a decis continuarea anchetării petentului.

21. Prin urmare, descrierea ședinței a stat la baza unei sesizări adresate reclamatului de către petent cu privire la posibile acțiuni de hărțuire și nerespectare a principiilor nediscriminatorii și demnității salariaților prin intermediul Comisiei de Etică.

22. În pofida faptului că petentul ar fi anunțat reclamatul că ancheta „are un profund impact asupra stării sale de sănătate” și reclamatul avea cunoștință de faptul că procedura se realiza în afara cadrului legal, acesta a refuzat să ia vreo măsură împotriva membrilor Comisiei de Etică sau să îi răspundă petentului.

23. Petentul susține că după ce a luat cunoștință de funcționarea Comisiei de Etică, a transmis și el la aceasta o serie de sesizări bine justificate și documentate, cu încălcări clare ale prevederilor legale și Codului de Etică, convins că a identificat un instrument funcțional, deși dovedit subiectiv, prin care se pot semnală încălcări ale legii și normelor interne.

24. Conform petentului, spre deosebire de sesizarea împotriva sa, care a condus la o anchetă abuzivă desfășurată în mod rapid, reclamatul a decis să ignore total sesizările petentului transmise către Comisia de Etică și să răspundă el la aceste sesizări în mod discriminatoriu, obstrucționând activitatea Comisiei de Etică. Petentul susține că l-ar fi informat că acest răspuns este abuziv, însă nu a mai primit un răspuns.

25. Petentul susține că a transmis o serie de sesizări către reclamat, adresate Comisiei de Disciplină, dar acesta a refuzat să respecte propria procedură și să încalce prevederile Regulamentului intern, transmițând petentului că în cadrul instituției nu există o Comisie de Disciplină și, astfel, reclamațiile petentului nu pot fi interpretate ca fiind făcute cu bună-credință.

26. La recomandarea consilierului de etică, petentul a transmis sesizările utilizând formularul prezent în procedura Comisiei de Disciplină, dar și în această situație reclamatul a blocat abuziv procedura.

27. Din spusele petentului, reclamatul, prin șef ierarhic superior actual și anterior, a procedat la evaluarea performanțelor angajatului cu încălcarea repetată a procedurii interne de evaluare a personalului și a Regulamentului Intern.

28. Petentul susține că a fost nevoit să suporte 5 evaluări primele 3 contestate și recunoscute de reclamat ca fiind abuzive, iar a 4-a și a 5-a au fost respinse de reclamat.

29. Pentru a pune presiune pe el, petentul afirmă că reclamatul i-a transmis fișa de evaluare la domiciliu pe motiv că ar fi refuzat primirea acesteia, deși conform procedurii fișa se semnează pentru confirmarea interviului, interviu care nu a avut loc, astfel încât petentul s-a adresat instanței pentru anularea ultimelor evaluări.

30. În urma acestui mod abuziv de evaluare a personalului, confirmat și de partea reclamată, petentul a sesizat Comisia de Disciplină, dar a primit un răspuns al directorului care a confundat sesizarea cu o contestație.

31. După schimbul felului și locului muncii, petentul susține că reclamatul (prin șef laborator) a trasat sarcina de a realiza două studii generale care se intersectează cu activitatea unor

alți cercetători din laborator. Petentul a solicitat o serie de informații pentru a duce la îndeplinire sarcinilor transmise, dar nu a primit niciuna din informațiile solicitate.

32. Petentul consideră că reclamatul a ales să traseze sarcini în scris prin e-mail, astfel încât să aibă motive pentru o sancționare ulterioară, cu atât mai mult cu cât acestea nu se puteau realiza corespunzător.

33. Petentul susține că a fost tratat discriminatoriu comparativ cu colegii săi care nu desfășoară activități de cercetare. În anul 2021, din cauza sesizărilor transmise conducerii, petentul susține că nu a mai primit sarcini în cel mai mare proiect de cercetare desfășurat la nivelul institutului.

34. Totuși, petentul susține că pentru a putea încasa în mod ilicit sume încadrate ca manoperă de la stat, acesta a fost pontat pe proiecte publice de cercetare. Când a constatat acest fapt, petentul susține că a informat pârâtul că pe parcursul anului 2021 nu a lucrat în cadrul niciunui proiect de cercetare și a solicitat plata contribuțiilor obligatorii de către reclamatul la bugetul de stat, de teama unor repercusiuni legale grave care se pot abate asupra lui, fără ca acesta să primească un răspuns din partea reclamatului. Chiar și informat, reclamatul ar fi continuat să ponteze petentul în cazul acestui proiect.

35. Petentul susține că singurul proiect desfășurat în anul 2022 la nivelul laboratorului în care petentul își desfășoară activitatea este un proiect din fonduri publice de tipul NUCLEUL. Din colectivul de lucru face parte și petentul, fiind introdus în colectiv doar pentru a câștiga proiectul.

36. Spre deosebire de anul 2021 când petentul nu avea timp să lucreze în cadrul proiectului, în anul 2022, din cauza schimbării felului muncii de către partea reclamată, petentul menționează că avea posibilitatea să lucreze și în alte proiecte, dar reclamatul a refuzat să îi traseze atribuții în cadrul proiectului și să îl ponteze, deși în acest proiect au sarcini absolut toți colegii de laborator, fără excepție și acesta are o calificare mai mare decât majoritatea dintre aceștia. Astfel, lipsa sarcinilor și pontării a atras lipsa deducerii la plata impozitului pe venit, persoanele implicate în activitatea de cercetare fiind scutite de plata acestui tip de impozit.

37. Petentul susține că a fost sancționat cu avertisment scris pentru că a transmis o reclamație către o asociație care are rol de acreditare a reclamatului, însă decizia sa a fost anulată de Tribunalul București.

38. Totodată, petentul menționează că evaluatorii de miros din cadrul instituției printre care și petentul, beneficiază de un spor de miros, care se calculează în funcție de numărul de probe, valoarea acestuia fiind introdusă în prețul probei. Pentru fiecare probă toți cei 4 evaluatori care participă simultan se remunerează cu o sumă fixă care este introdusă în calculul prețului unei probe de miros.

39. Conform petentului, reclamatul a ales să plătească în funcție de preferințe acest spor, evaluatorii neprimind sume direct proporționale cu numărul de probe.

40. Petentul susține că a fost defăimat deoarece reclamatul a ales să îi răspundă în mod public, prin afișare la avizier, în mod discriminatoriu, cu scopul de defăimare și intimidare.

41. Mai mult decât atât, deși reclamatul a sancționat petentul pentru transmiterea unei reclamații, acesta transmite tuturor angajaților, în mod amenințător să procedeze în mod similar.

42. Petentul susține că începând cu data de 11.05.2022, reclamatul a organizat un grup de lucru pentru realizarea studiilor de miros, grup din care petentul nu face parte deși este considerat specialist în domeniu.

43. În cadrul aceleiași ședințe, petentul susține că a adus la cunoștința reclamatului că de 2 luni nu i se trasează niciun fel de sarcini, iar reclamatul ar fi invocat cele 2 studii solicitate, despre care nu a primit informații.
44. După întâlnire, petentul susține că s-a adresat reprezentanților salariaților și i-a informat că este ținta unor acțiuni de hărțuire din partea părții reclamate.
45. În probațiune, petentul anexează înscrisuri și solicită dispunerea măsurilor necesare pentru stoparea hărțuirii la locul de muncă.
46. În urma solicitărilor C.N.C.D., prin adresa nr. 4303/21.06.2022, petentul a comunicat datele de contact ale părții reclamate.
47. Prin aceeași adresă, petentul a redat exemple de tratament diferențiat: angajarea personalului în mod diferențiat, în funcție de preferințele conducerii, petentul fiind angajat în baza unui concurs, tratarea sesizărilor transmise conducerii în mod diferențiat, realizarea inventarului în biroul petentului cu încălecare propriilor proceduri interne și a legislației naționale, plata unui adaos la salariul de bază în mod diferențiat, pentru aceeași muncă angajații fiind plătiți diferit, publicarea rezultatului unor sesizări la ale petentului la avizier, neconvocarea petentului la instruirile realizate în cadrul laboratorului în care lucrează, neconvocarea petentului la realizarea probelor de miros, obstrucționarea accesului la infrastructura de cercetare, în mod ilegal și discriminatoriu comparativ cu alți angajați care au aceeași atribuții în fișa postului, eliminarea petentului din cadrul proiectului NUCLEUL prin nealocarea de sarcini, în mod discriminatoriu raportat la absolut toți colegii de laborator.
48. Petentul susține că reclamatul a ajuns până în punctul în care l-a sancționat pentru exercitarea dreptului constituțional de petiționare, decizia de sancționare fiind anulată de Tribunalul București.
49. Prin adresa nr. 6725/27.09.2022, petentul a formulat concluzii scrise prin care a menținut aspectele sesizate și a susținut că răspunsul părții reclamate nu face decât să dilueze aspectele sesizate prin prezentarea unor date nerelevante sau neveridice și să omită complet o parte dintre aspecte.
50. Conform petentului, decizia instanței, chiar dacă a fost supusă apelului, a fost de anulare a sancțiunii dispuse de angajator.
51. De asemenea, petentul se arată nemulțumit de faptul că partea reclamată nu a răspuns la acuzațiile cu privire la tratarea sesizărilor transmise Comisiei de Etică în mod diferențiat față de cele transmise de alți angajați, publicarea rezultatelor unor sesizări la avizierul instituției în mod diferențiat față de alte sesizări, neconvocarea petentului la realizarea probelor de miros, fiind astfel singurul evaluator din cadrul laboratorului în care lucrează care a fost tratat în mod diferențiat.
52. Petentul anexează înscrisuri.
53. Prin adresa nr. 91/06.01.2023, petentul a solicitat să îi fie comunicat stadiul soluționării dosarului și a transmis răspunsul Corpului de Control și Strategie Anticorupție al Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării, răspuns prin care consideră că se confirmă acuzațiile pe care le-a formulat în sesizarea înregistrată la C.N.C.D.

Susținerile părții reclamate

54. Prin adresa nr. 5937/30.08.2022, respectiv nr. 5958/31.08.2022, partea reclamată și-a exprimat punctul de vedere referitor la memoriul formulat de petent.
55. Cu privire la atribuțiile petentului în cadrul instituției, partea reclamată menționează că acesta este angajat din data de 02.12.2008. Pe parcursul desfășurării

contractului de muncă, acesta a urmat cursuri de instruire în domeniul olfactometriei dinamice, cursuri achitate în integralitate de instituție. Totodată, reclamatul susține că întreaga logistică de care a dispus petentul pentru a-și desfășura activitatea și pentru implementarea metodelor din cadrul Laboratorului Control Poluare Aer au fost achiziționate și puse la dispoziția acestuia de către angajator, astfel cum rezultă din Lista Echipamentelor Laboratorului Control Poluare Aer.

56. Astfel, în urma cursurilor de perfecționare parcurse, petentul a implementat o nouă metodă în cadrul Laboratorului Control Poluare Aer: „*metoda olfactometrică de determinare a concentrației de miros prin olfactometrie dinamică*”.

57. La cererea Ministerului Mediului Apelor și Pădurilor, pentru dezbaterea publică a proiectului de H.G. privind aprobarea metodologiei pentru stabilirea nivelului de disconfort olfactiv și a conținutului planului de gestionare a disconfortului olfactiv pentru activitățile care pot crea disconfort olfactiv, în data de 14.01.2021, reclamatul a transmis un punct de vedere. Având în vedere că angajații instituției sunt generic numiți „*specialiști*” pentru domeniul fiecăruia de activitate și în adresa transmisă către Ministerul Mediului s-a menționat acest termen, fără ca aceasta denumire de “specialist” să fie utilizată cu substrat discriminator sau peiorativ.

58. Cu privire la pretinsa deteriorare a relațiilor de muncă și a pretinselor motive de hărțuire a petentului, partea reclamată susține că la cererile nr. 18131/04.12.2020 și nr. 18150/04.12.2020, a răspuns prin Nota nr. 18846/17.12.2020 care conține Punctul de vedere al oficiului juridic nr. 18600/14.12.2020 și răspuns conducere prin adresa nr. 18845/17.12.2020.

59. Reclamatul precizează faptul că reclamația 17468/08.11.2021 formulată de acesta către RENAR a fost analizată în cadrul controlului anual de supraveghere, fiind verificate și cele sesizate de angajat, însă aspectele invocate de către acesta nu s-au confirmat, astfel cum rezultă din Raportul preliminar RENAR.

60. Cu privire la Anexa nr. 9 depusă de petent, documentul la care face referire nu a fost adus la cunoștința conducerii, neavând rezoluție, iar afirmațiile făcute de către petent, conform cărora „*Pârâtul făcând întotdeauna tot posibilul să înlăture fie sesizările, fie angajații care le întocmeau*”, nu au suport probator și nu pot fi considerat un element discriminatoriu.

61. În legătura cu afirmațiile făcute de către petent, cu privire la modalitatea de angajare a personalului care ocupă funcții de conducere, precum și la presupusele încălcări ale prevederilor legale de către persoane cu funcții de conducere, partea reclamată susține că nici aceste aspecte nu au suport probator, fiind tot afirmații cu caracter general ale petentului. Deși pe data de 20 iunie 2022, C.N.C.D. i-a pus în vedere petentului să completeze petiția cu detalieri faptelor de discriminare, partea reclamată apreciază că acesta, prin „*Revenirea*” formulată la data de 21 iunie 2022, nu s-a conformat solicitărilor C.N.C.D.

62. Mai mult decât atât, în perioada în care petentul a fost reprezentant al salariaților, partea reclamată menționează că acesta nu a sesizat niciunul din aceste aspecte semnalate prin petiția care face obiectul prezentului dosar.

63. În ceea ce privește soluționarea petițiilor de către INCD ECOIND, partea reclamată menționează că institutul a procedat la conexarea cererilor petentului conform prevederilor Regulamentului Intern și a formulat răspuns punctual problemelor invocate de către acesta, prin Adresa nr. 4518/30.03.2022.

- 64.** Conform reclamatului, toate sesizările formulate atât de către petent, cât și de către orice angajat, sunt soluționate conform prevederilor interne cuprinse în Regulamentul Intern, Codul de Etică, Procedura de reclamații și Procedura de semnalare a neregularităților.
- 65.** Din spusele părții reclamate, inițierea inventarului, despre care face vorbire petentul, s-a efectuat conform procedurii interne, în baza dispozițiilor luate în Comitetul de Direcție al INCD ECOIND din 21.12.2021.
- 66.** Astfel, bunurile despre care reclamantul afirmă că i-au fost confiscate de conducere, sunt proprietatea INCD ECOIND și se afla în inventarul institutului, nefiind bunuri proprietatea personală a salariatului. Mai mult decât atât, laptopul despre care face vorbire petentul, a fost preluat de departamentul IT și înlocuit cu un alt laptop pus la dispoziția petentului tot de INCD ECOIND.
- 67.** Partea reclamată susține că nu există un act adițional care să ateste schimbarea felului și locului muncii, așa cum susține petentul, încăperea la care face referire fiind tot în cadrul Laboratorului Control Poluare Aer, din componența căruia face parte. Mai mult decât atât, acreditarea de către RENAR a metodei olfactometrie, a fost obținută pentru a fi efectuată doar în autolaborator. În acest sens, reclamatul, pentru ca petentul să își poată desfășura activitatea în condiții optime, a achiziționat în anul 2012 un autolaborator; în anul 2015 un autovehicul marca Volkswagen Crafter și componente de cercetare; în anul 2020 o remorcă laborator cu echipamente. Prin urmare, partea reclamată consideră că a asigurat condiții de muncă satisfăcătoare și echitabile pentru petent și pentru toți angajații institutului.
- 68.** Cu privire la presupusa dispariție a unor bunuri, partea reclamată susține că petentul a formulat o sesizare înregistrată sub nr. 4543299/17.03.2022, împotriva INCD ECOIND, aspectele fiind analizate de Biroul Investigații Criminale din cadrul Secției 20 Poliție - Sector 6. În urma verificărilor efectuate de către lucrătorii din cadrul Secției 20 Poliție s-au comunicat următoarele: *„cu privire la aspectele semnalate de către petent, a rezultat faptul că nu au fost constatate indicii temeinice care să conducă la stabilirea cu certitudine că a fost săvârșită vreo faptă de natură penală, fapt pentru care petiția a fost clasată.”*
- 69.** Referitor la fișa de evaluare a performanțelor individuale la care face referire petentul, partea reclamată menționează că aceste aspecte fac deja obiectul unui litigiu aflat pe rolul instanțelor de judecată competente (dosarul nr. 13828/3/2022 aflat pe rolul Tribunalului București, Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în cadrul căruia fișele de evaluare întocmite petentului au fost contestate de către acesta, solicitându-se anularea lor, cu toate că îi erau favorabile).
- 70.** Cu privire la aspectele din Anexa 21 depuse de petent, despre care acesta afirmă în mod neîntemeiat că INCD ECOIND *„nu a răspuns pana în prezent”*, reclamatul menționează că institutul a răspuns în termenul legal petentului prin Adresa nr. 1999/11.02.2022. Totodată, pentru Anexa 22 depusă de petent, acesta a primit răspunsul înregistrat sub nr. 946/20.01.2022.
- 71.** În ceea ce privește afirmația din petiție cu privire la Anexele 19, 20, partea reclamată susține că petentul nu explică în ce mod acțiunile șefului ierarhic au contrazis aspectele prezentate în Anexa 22 depusă și nici modul în care aceste elemente constituie presupuse cazuri de discriminare.
- 72.** În raport de Anexa nr. 24 - 33 depusă de petent - prin Răspunsul nr. 4300/28.03.2022, reclamatul i-a comunicat petentului faptul că *„a fast demarat procesul de actualizare a Codului de etică și a Regulamentului Comisiei de etică în conformitate cu legislația în vigoare”*. Nicio clipa reclamatul nu a constatat faptul că procedura demarată în fața Comisiei

de Etica și deontologie profesională a Institutului ar fi ilegală. Procedurile demarate în fata Comisiei de Etica și deontologie profesionala a Institutului au avut drept punct de plecare sesizări formulate de către petent. Astfel, partea reclamată susține că tuturor cererilor și sesizărilor întocmite de către petent, INCD ECOIND, prin departamentele/comisiile abilitate a formulat răspunsuri în termenul legal de 30 de zile, termen prevăzut de art. 9.8 din Regulamentul intern.

73. În ceea ce privește presupusa tratare discriminatorie a sesizărilor transmise de petent către Comisia de Disciplină, conform dispozițiilor legale în vigoare, Comisia de disciplină nu are caracter permanent în cadrul angajatorului. Aceasta fiind numită în momentul în care angajatorul are cunoștință despre săvârșirea unei abateri disciplinare de către unul dintre angajați.

74. În legătură cu afirmațiile petentului legate de o presupusă evaluare abuzivă a performanțelor sale profesionale, partea reclamată arată că aspectele legate de fișa de evaluare a performanțelor individuale la care face referire petentul, fac deja obiectul unui litigiu aflat pe rolul instanțelor de judecată competente. Este vorba despre dosarul nr. 13828/3/2022 aflat pe rolul Tribunalului București Secția a VIII-a, Conflicte de muncă și asigurări sociale.

75. Totodată, referitor la trasarea către petent a unor sarcini despre care acesta afirmă că nu se pot realiza, partea reclamată susține că angajatorul are dreptul de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor.

76. Astfel, sarcinile trasate petentului de către șeful ierarhic superior se încadrează în domeniul acestuia de specializare și mai mult decât atât, sunt de competența acestuia.

77. Raportat la afirmațiile cu privire la o presupusă neplată a contribuțiilor la bugetul de stat de către INCD ECOIND, reclamatul arată că petentului i s-a răspuns prin Adresa nr. 18279/18.11.2021 cu privire la pontarea sa.

78. În ceea ce privește presupusa discriminare a salariatului în cadrul proiectului NUCLEU, singura persoana menționată în propunerea de proiect cu competențele necesare deținute este responsabilul de proiect, dr. ing. E.B.

79. Referitor la trasarea sarcinilor în cadrul proiectului, partea reclamată precizează că petentul a primit de la șeful de laborator sarcini de lucru în cadrul acestui proiect, sarcini pe care le-a refuzat, afirmând că nu se pot realiza. Sarcinile trasate au avut ca scop pregătirea teoretică în vederea realizării etapei 8/2022 a proiectului NUCLEU, sarcina refuzată sub diferite pretexte de petent și preluată de un alt membru al colectivului de lucru, cu grad științific inferior celui deținut de petent, astfel cum rezultă din corespondența purtata prin e-mail de către petent cu șeful de laborator și din Referatul nr. 4587/31.03.2022 întocmit de Șef Laborator Control Poluare Aer.

80. În ceea ce privește sancționarea cu avertisment scris a petentului pentru depunerea unei reclamații, aspectele evidențiate la acest punct fac obiectul dosarului nr. 35708/3/2021 aflat pe rolul Tribunalului București, Secția a VIII-a, Conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia instanței nefiind una definitivă la momentul redactării prezentei adrese.

81. Partea reclamată menționează faptul că, în conformitate cu dispozițiile art. 8.11 lit. f și art. 8.24 lit. c din Regulamentul intern al INCD-ECOIND precum și ale art. 98 alin. 3 din Contractul Colectiv de Munca pentru perioada 2021-2023, existent la nivelul INCD- ECOIND, doar „*evaluatorii de miros validați conform standardului SR EN 13725 beneficiază de un adaos la salariul de bază, stabilit de conducerea laboratorului, aprobat în comitetul de direcție al institutului și adus la cunoștință, prin referat, departamentului financiar-contabil.*



Adaosul se acorda în baza documentelor justificative elaborate de conducerea Laboratorului Control Poluare Aer”.

82. În anul 2021, partea reclamată susține că petentul era singurul operator instruit din cadrul INCD-ECOIND. În calitate de operator, petentul era persoana care selecta, instruia membrii grupului de evaluatori și manevra în mod direct olfactometrul, conform art. 6.7.2; art. 6.7.3 și art. 9.2.3 din Standardul SR EN 13725. În calitate de operator, petentul nu beneficia de adaosul la salariul de baza despre care acesta afirmă că, în mod discriminatoriu, nu i-a fost plătit de către institut, deoarece de acest adaos beneficiază doar evaluatorii de miros, conform dispozițiilor legale din Regulamentul Intern și din Contractul Colectiv de Munca.

83. Partea reclamată susține că organizarea colectivului a apărut ca o necesitate pentru a răspunde solicitărilor privind realizarea studiilor de miros, fiind o cerință profesională reală și determinantă conform art. 5 din OG nr. 137/2000, republicată, în condițiile în care colectivul anterior coordonat de petent, nu mai putea funcționa, având în vedere neregulile repetate constatate în desfășurarea activităților.

84. Conform reclamatului, colectivul constituit a realizat lucrări specifice de bună calitate, apreciate de beneficiar, ceea ce demonstrează că, în niciun caz, petentul nu este singurul specialist în acest gen de lucrări.

85. Față de aspectele prezentate și documentele atașate, partea reclamată solicită Colegiului director să constate faptul că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament .

86. În probațiune, partea reclamată anexează înscrisuri.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

87. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României:

Art. 1 Statul român

„(...) (3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”

Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„(...) (2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Art. 15 Universalitatea



„(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.

(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.”

Art. 16 Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

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

Art. 2

„(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(...)

(5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Principiile de analiză

88. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă: la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**, la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

89. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

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

91. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act / a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

Aplicarea principiilor la speță

92. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unei posibile fapte de hărțuire la locul de muncă din cauza faptului că petentul a sesizat atât intern, cât și autorităților competente, o serie de fapte ilegale comise de conducerea instituției.

93. În drept, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I „*Principii și definiții*” al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II „*Dispoziții Speciale*”, Secțiunea I-VI din Ordonanță.

94. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

95. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza posibila discriminare în ceea ce privește comportamentul părții reclamate.

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

97. În acest context, părțile reclamate ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră

discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.¹

98. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000.

99. Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. (1) *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. (1), iar între cele 2 elemente trebuie să existe o legătură de cauzalitate.

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

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

102. Raportat la elementele particulare ale petiției deduse soluționării, nu se poate reține un criteriu de discriminare, ba mai mult, și în situația în care ar exista un asemenea criteriu, nu s-ar putea reține raportul de cauzalitate între criteriul relevat și tratamentul diferit aplicat precum și adoptarea de măsuri, care să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

103. Din interpretarea dispozițiilor legale reiese că pentru stabilirea unei fapte de discriminare este necesară existența unor criterii bine definite care, în strânsă legătură de cauzalitate cu faptele reclamate, să conducă la concluzia că o persoană a fost supusă fără vreo justificare obiectivă unei forme de deosebire, excludere, restricție sau preferință față de alte persoane aflate în situații comparabile.

104. Probele administrate în cauză nu sunt apte să demonstreze criteriul de discriminare utilizat de către partea reclamată și tratamentul discriminatoriu, mai exact poziția de discriminare/inferioritate în care petentul s-a aflat prin comparație cu persoane aflate în situații similare.

105. Astfel, Colegiul director reține că în speță nu există probe concludente care să conducă la constatarea existenței unei fapte de discriminare.

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

107. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul *per se* este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești.

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

108. Caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al C.N.C.D. a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960/15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție). Prin Decizia nr. 1096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „C.N.C.D. este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ – jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art. 124 privind înfăptuirea justiției și art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”.

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

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 în lipsa criteriului.
2. Nu există probe concludente care să conducă la constatarea existenței unei fapte de discriminare;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru



BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

RADU COSMIN SĂVULESCU – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

Red.: A.D.

Data redactării: 23.04.2024

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.

