



## CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

---

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

### HOTĂRÂREA NR.496

din data de 13.09.2017

**Dosar nr. 647/2016**

**Petiția nr. 5813/03.10.2016**

**Petent: ...**

**Reclamat: S.C ...SRL**

**Obiect:** încetarea contractului de muncă a petentei, ca urmare a stării juridice de martor protejat a acesteia într-un caz de cercetare penală a unei terțe persoane.

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

**1. Numele și domiciliul procedural al petentului**

..

**2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului**  
**S.C ..**

#### **II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

**3.** Încetarea raportului de muncă dintre angajat și angajator, ca urmare a stării procedurale de "protecție a martorului în cazul săvârșirii unei fapte penale de către o terță persoană".

#### **III. Procedura de citare**

**4.** Prin adresa înregistrată cu nr.5813.01.11.2016, a fost citată doamna ...pentru data de 22.11.2016. Procedură legal îndeplinită.

**5.** Prin adresa înregistrată cu nr.6511.01.11.2016, a fost citat S.C . . . . SRL pentru data de 21.11.2016. Procedură legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

6. Petenta susține că a fost angajată în cadrul societății reclamate la data de 15.04.2016, pe funcția de Șef birou serviciu administrativ prin contractul individual de muncă nr.1/15.04.2016, precum și a fișei de post aferente. Petenta afirmă că a fost “martor amenințat în data de 28 august 2015 de către Direcția Națională Anticorupție în dosarul ce face obiectul faptelor comise de fostul ei angajator, domnul ...”. Asupra petentei s-au dispus măsuri de protecție de către D.G.P.M.B. Petenta declară că a fost urmărită de către un echipaj de poliție la noul loc de muncă: “Un coleg chiar a mers la aceștia și i-a întrebat direct dacă prezența Poliției vizează în vreun fel societatea și au primit confirmarea că sunt de la poliție, dar nu l s-a spus nimic legat de motivul prezenței lor acolo”. “Eu știam că cei doi polițiști sunt acolo pentru mine, chiar dacă nu eram de acord cu acest lucru”. Petenta, este convinsă că prezența echipajului de poliție avea drept rol oferirea protecției sale. Doar că acest lucru, o punea într-o situație stânjenitoare față de ceilalți colegi.

7. Petenta declară că, nu a întâmpinat de la început constrângeri din partea conducerii să plece din cadrul societății, pe motivul calității sale de “martor protejat”. Ancheta era în cercetare penală la data de 12.07.2016 și își urma cursul procedural legal. În urma unei discuții din data de 12.07.2016 avută cu șeful său direct, domnul ....., acesta s-a arătat deranjat de prezența poliției prin preajma sediului și că se va gândi dacă petenta va mai putea să lucreze în cadrul societății: “(l-am spus să se gândească că eu nu am făcut nimic rău, că sunt doar un simplu martor, că poliția nu are nicio legătură cu societatea și că până la urmă, este aceeași persoană pe care o știa ca angajator...), (...mulțumit pentru munca depusă în cadrul societății)”. “l-am spus doamnei .. că nu mi se pare corect și că voi dori să vorbesc mâine cu domnul ..., să îmi spună ce decizie va lua, deoarece nu-mi place situația în care mă aflu”.

8. La data de 09.08.2016, petenta a fost de acord cu încetarea contractului de muncă, prin acordul părților cu întocmirea unui “acord confidențial” care urma să fie discutat cu domnul ....., fapt ce nu s-a mai produs, domnul ..... nefiind de acord cu semnarea acordului, ci doar cu acordarea unui “bonus”. Petenta, subliniază faptul că motivul pentru care și-a pierdut locul de muncă, este din cauza că calității de martor protejat și a plasării procedural penale sub protecția martorului. “A doua zi, pe data de 10.08.2016, fiind de față și doamna ,, , domnul ,, , mi-a spus că s-a mai gândit și că ar dori să rămân până când societatea va găsi pe cineva în locul meu, să instruiesc acea persoană și apoi să plec, fiind posibil ca toate acestea să dureze și în luna septembrie 2016. Întrucât urma să plec în concediu și aveam să mă informez cu privire la ce pot face pentru a-mi păstra locul de muncă, am spus că voi rămâne”.

9. Petenta declară că, treptat i s-au dat sarcini de serviciu, care nu erau conforme cu fișa postului și a refuzat să le execute: “l-am informat pe domnul ,, cu privire la refuzul meu de a mai executa sarcini care nu intră în sfera fișei mele de post, și mi s-a vorbit urât, pe un ton jignitor...”. Ca urmare a acestor evenimente, petenta a decis să-și depună demisia pe data de 31.08.2016, iar doamna ,, nu a dorit să-i înregistreze actul demisiei spunând că nu este întemeiată, motivele menționate nu sunt reale, și nu a dorit nici semnarea procesului verbal de predare-primire a bunurilor societății. Pe data de 02.09.2016, petenta a primit o notificare din partea reclamatului, prin reprezentant legal, în care i se pune în vedere să înceteze hărțuirea asupra lor, invocând neveridicitatea celor semnalate în actul de demisie. Ca atare, petenta se consideră hărțuită și discriminată de către partea reclamată, prin atitudinea acesteia de desfacere a raportului de muncă. Petenta a fost nevoită în final să-și dea demisia din cadrul societății, creându-se discuții în cadrul colegilor de

muncă. Petenta declară că se bazează pe afirmațiile făcute în cuprinsul petiției, pe înregistrări audio efectuate la momentul discuțiilor în cauză.

### **Susținerile părții reclamate**

**10.** Partea reclamată prin reprezentant legal „&Partners, invocă în ce privește petiția petentei, excepția de vădită necompetența CNCD și a obiectului vădit nefondat al acesteia. Reclamatul a încheiat cu petenta un contract individual de muncă nr.1/15.04.2016, cu durată nedeterminată. Petenta a fost încadrată pe funcția de Șef birou Serviciu Administrativ, iar de la data angajării sale și până la jumătatea lunii iulie a anului 2016, raporturile de muncă au decurs în mod normal, salariați îndeplinindu-și atribuțiile specifice postului.

**11.** Reclamatul consideră că, petenta trebuia să comunice cu ocazia angajării sale, informații cu privire la calitatea de martor protejat într-un dosar penal sau eventualele informații în ce privește restricțiile/îngrădirile sau monitorizările care țin de viața privată a acesteia. Conducerea societății, reclamă modul cum a aflat despre mașina de poliție care se afla permanent în fața societății, și care o proteja pe petentă, respectiv prin dicuțiile angajaților și prin comunicarea directă de către petentă. În privința deciziei de desfacere a contractului individual de muncă, reclamatul declară că, i-a aparținut în totalitate petentei și nicidecum de către persoanele din conducerea societății: “Apreciem că este important de punctat faptul că, inițierea discuțiilor privind încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților a fost făcută de salariați și nu de către conducerea societății în calitatea sa de angajator”. “Astfel, urmare a evenimentelor, petenta a provocat angajatorul în scopul demarării discuțiilor privind încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților”. “Mai mult, încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților nu poate fi condiționată de încheierea unor alte acte juridice care oricum nu sunt prevăzute nici de dispozițiile aplicabile din legislația muncii. Urmare a refuzului Societății de a semna acordul confidențial propus de petentă, aceasta a continuat să provoace angajatorul pentru a determina încetarea raporturilor de muncă, prin menționarea unor pretense încălcări a legislației muncii referitor la îndeplinirea unor activități ce nu se regăsesc în fișa postului”.

**12.** Partea reclamată invederează în răspunsul său faptul că, petenta nu urmărește investigarea, constatarea și sancționarea unei pretense fapte de discriminare, ci constatarea netemeinicii motivelor încetării contractului de muncă. Astfel, obiectul petiției este unul ce nu se circumscrie ariei de competență a Consiliului. “Mai mult, considerăm că nu sunt întrunite condițiile pentru a fi atrasă incidența prevederilor art. 13 din Procedură cu privire la sesizarea Consiliului, (...) Având în vedere aceasta, vă solicităm respectuos să constatați incidența prevederilor art. 28, teza finală din Procedură cu respectarea prevederilor art. 31 și 63, alin. (1 din același act normativ și să procedați la pronunarea unei hotărâri prin care să se constate îndamisibilitatea petiției și respingerea acesteia pe motiv de vădită necompetență a Consiliului”. Reclamatul consideră că obținerea înregistrărilor audio de către petentă, este nelegală, neexistând acordul persoanelor cu care au fost purtate convorbirile pentru înregistrarea acestora. În acest sens, menționează în apărarea sa, prevederile art. 341, din Codul de Procedură Civilă. Prin urmare, proba cu înregistrarea audio este obținută prin încălcarea dispozițiilor legale și trebuie exclusă din probatoriu: “Sunt de asemenea, mijloace materiale de probă și fotografiile, fotocopiile, filemele, discurile, benzile de înregistrare a sunetului, precum

și alte asemenea mijloace tehnice, dacă nu au fost obținute prin încălcarea legii ori a bunelor moravuri“. „...prin urmare, proba cu înregistrarea audio este obținută prin încălcarea dispozițiilor legale și trebuie exclusă din probatoriu“.

**13.** Partea reclamată declară că din informațiile pe care le deține, petenta dorește să scape de măsura luată în privința calității atribuite într-un dosar penal de cercetare, respectiv de martor protejat. Dosarul de corupție este instrumentat de Înalta Curte de Casație și Justiție, care a și dispus respectiva măsură, iar petenta simte că i se îngreădește libertatea de mișcare, considerându-se abuzată de către persoanele care îi asigură protecția.

**14.** Partea reclamată consideră că, singurul lucru, asupra căruia părțile nu au fost de acord a fost semnarea acordului de confidențialitate în forma dorită de petentă. Acordul nu a fost semnat de către partea reclamată, deoarece nu reflecta realitatea. Reclamata arată că, însăși petenta a avut prima inițiativă de a deschide spre dialog un subiect privitor la plecarea sa din firmă, ca urmare a animozităților create între ea și colegii: “Mai mult, astfel cum admite însăși petenta, aspectele referitoare la încetarea raporturilor de muncă au fost aduse în discuție chiar de ea, nicidecum de către persoanele din conducerea societății,,.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**15.** Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, partea reclamată a manifestat un comportament discriminator față de petentă, ca urmare a intrării acesteia sub procedura de “protecție a martorului în cazul unui dosar penal.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția, criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

**16.** Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.(1, din O.G.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ

elementele constitutive ale articolului 2. 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, 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.

Așa cum reiese din motivația invocată, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile, iar tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Colegiul director în ședința de deliberări a cauzei, respinge excepția de vădită necompetență materială invocată de partea reclamată în ce privește CNCD, și excepția privind lipsa obiectului petiției invocat de reclamat.

Luând în considerare excepțiile invocate de reclamat, Colegiul analizează obiectul petiției pe baza, criteriilor de discriminare invederate prin O.G nr.137, 2000, modificată. Este analizată fapta reclamatului de a desface contractul de muncă al petentei, prin crearea unei situații de conflict de muncă, bazată pe un tratament discriminator și ofensator. Astfel, Colegiul director are spre analiză pe de altă parte, măsura dispusă de către organele de cercetare penală, și cererea petentei de a l se desface contractul de muncă cu acceptarea de către angajator a unei clauze mai favorabile acesteia. Ca urmare a evenimentelor anterioare, petenta a fost urmărită/supravegheată de către un echipaj de poliției și la noul loc de muncă la care se angajase ulterior demisiei. Conducere reclamată consideră că, petenta trebuia să comunice informații cu ocazia angajării sale, cu privire la calitatea sa; „de *martor protejat* într-un dosar de cercetare penală, ori eventualele informații în ce privește restricțiile/îngrădirile sau monitorizările care țin de viața privată a acestuia. Însăși petenta declară că, la început, nu a întâmpinat constrângeri din partea conducerii să plece din cadrul societății, pentru situația legală în care se afla de “martor protejat”, iar partea reclamată a manifestat un comportament firesc, fără a exercita presiuni.

17. Petenta la data de 09.08.2016, a fost de acord cu încetarea contractului de muncă prin acordul părților cu realizarea și acceptarea unui “acord confidențial” care urma să fie discutat cu domnul ... Mai mult, pe data de 31.08.2016, a dorit să-și depună demisia, fiindu-i refuzată pentru netemeinicia acesteia, fiind considerată ca nemotivată din punct de vedere al faptelor reale. În consecință, reclamatul nu a fost de acord cu semnarea acordului, ci doar cu acordarea unui bonus și cu dorința de a mai lucra o perioadă în societate, până când acesteia i se va găsi un înlocuitor. Fapt acceptat fără rezerve de către ambele părți. Pe de altă parte, reclamatul declară că refuzul de a semna acordul confidențial propus de petentă, era bazat pe dreptul muncii, petenta având o atitudine de parte vicitimizată, creând o situație din care să rezulte încetarea raporturilor de muncă, prin menționarea unor pretinse încălcări a legislației muncii. În concluzie, Colegiul director este de părere că, nu există probe de hărțuire ori de discriminare, din motiv ce inițierea discuțiilor privind încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților a fost întreprinsă de salariată. Petenta, solicitând în cauză, constatarea netemeinicii motivelor încetării contractului de muncă. Colegiul director observă că, toate momentele de conflict menționate de ambele părți ce fac obiectul dosarului dedus soluționării, se circumscriu unei stări de drept, care este independentă și ține de relaționarea dintre părți pe baza dreptului

muncii. Petenta a fost angajată de către partea reclamată, necunoscând situația juridică de *martor protejat* în care aceasta se afla, neștiind că se putea naște o măsură restrictivă din partea angajatorului, ca urmare a calității de martor protejat.

Colegiul director din analiza petiției și a probatoriului depus la dosarul cauzei observă că, petenta nu invederează o legătură de cauzalitate între faptă și un criteriu de discriminare așa cum se prevede de O.G nr. 137/2000, modificată.

În cauză, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. O atare prezumție, permite cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis și fapta părții reclamate, există un raport de cauzalitate ce determină un tratament mai puțin favorabil între părți (nu există un raport de cauzalitate între criteriul invocat și desfacerea contractului de muncă privind starea sa de martor protejat în ce privește procedura de cercetare penală în care era implicată).

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 de voturi ale membrilor prezenți la ședință

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Se respinge excepția de vătărită necompetență materială a CNCD și lipsă obiect vădit nefondat, invocate de reclamat.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată (lipsă legătură de cauzalitate între fapta reclamată și un criteriu de discriminare prevăzut de O.G nr. 137/2000, modificată).
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) ..

b) ..

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

-

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

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

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC– Membru

THEODORA BERTZI– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN– Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Redactat G.L și R.O