



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr.77 din 29.01.2020

**Dosar nr: 107/2019**

**Petiția nr: 1021/01.03.2019**

**Petentă:**

**Reclamat: Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Materialelor (INCDFM)**

**Obiect:** Petenta reclamă situația de discriminare, marginalizare, abuz emoțional și profesional și victimizare, creată la locul de muncă.

#### **I. Numele, domiciliul și sediul părților**

##### **Numele și domiciliul petentului**

1.

##### **Numele și sediul reclamatei**

2. Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Materialelor (INCDFM), Str. Atomistilor, Nr. 405A, Localitatea Măgurele, Județ Ilfov

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

3. Petenta, încadrată pe funcția de Cercetător Științific gradul III în cadrul Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Materialelor (INCDFM), reclamă faptul că, începând cu anul 2015, în cadrul grupului de Heterostructuri, Laboratorul 10 din (INCDFM), dna. ., Cercetător Științific gradul I a început un val de atacuri sub forma de jigniri și injurii la adresa petentei, atacuri ce au fost însoțite de amenințări cu concedierea, cereri atât directe cât și indirecte (însoțite de discreditarea activității și capacităților profesionale ale petentei) de a-și da demisia, comportament repetat de hartuire morală și psihologică.

#### **III. Citarea părților**

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 02.12.2019 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

#### **IV. Susținerea părților**

##### **Susținerea petentei**

**6.** Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 1021/01.03.2019, petenta reclamă faptul că, începând cu anul 2015, în cadrul grupului de Heterostructuri, Laboratorul 10 din (INCDFM), dna., Cercetător Științific gradul I, a început un val de atacuri sub forma de jigniri și injurii la adresa petentei, atacuri ce au fost însoțite de amenințări cu concedierea, cereri atât directe cât și indirecte (însoțite de discreditarea activității și capacităților profesionale ale petentei) de a-și da demisia, comportament repetat de hărțuire morală și psihologică.

**7.** Petenta arată că, în anul 2015, în timpul analizelor de date necesare publicării unui articol științific, a fost jignită de insulta fiind însoțită de amenințări cu concedierea, cereri directe de a demisiona, "sfătuită" fiind să-și caute un alt loc de muncă.

În anul 2016, petenta a fost avansată, în urma concursurilor de promovare, în funcția de Cercetător Științific, începând cu data de 01.09.2016 și Cercetător Științific grad III, începând cu data de 01.11.2016.

**8.** Începând cu toamna anului 2017 și continuând sistematic până în prezent, petenta a fost jignită și, de asemenea, "îndrumată" în mod expres și deliberat de către., să demisioneze și să-și găsească un alt loc de muncă. Jignirile adresate petentei de către. în ultimii 3 ani au fost: "Proasta", "tâmpită", "habarnistă", "fă fată, tu ești proastă", "limitată", "incapabilă", "fără stofă de cercetător", "total dezinteresată", "neimplicată".

**9.** Începând cu luna octombrie 2018, aceste jigniri și injurii au luat amploare. Această situație, referitoare la hărțuirea morală și psihologică a petentei, însoțită de jigniri, a fost adusă la cunoștința șefului de grup și Directorului Științific al Institutului Național de Cercetare- Dezvoltare pentru Fizica Materialelor (INCDFM), în persoana., Cercetător Științific gradul I, însă nu s-a luat nicio măsură.

**10.** Petenta susține că valul de jigniri, injurii, abuzuri care i-au lezat imaginea, demnitatea și starea psihică au avut un impact considerabil asupra sănătății fizice și emoționale iar în data de 30.10.2018 petenta a fost transportată, de la locul de muncă, în regim de urgență, la Spitalul Universitar de Urgență București.

Din luna noiembrie a anului 2018, mai exact în datele de 05.11.2018, 12.11.2018, 20.11.2018 și 07.12.2018, hărțuirea morală și psihologică, s-a acutizat., episoadele de abuz și hărțuire morală și psihologică desfășurându-se și în prezența colegilor de birou ai petentei.

(  
Totodată, în fiecare dintre datele mai sus menționate, a constrâns-o și intimidat-o, în mod deliberat, pe petentă, aducându-i la cunoștință, verbal și în forma scrisă ca, la sfârșitul anului 2018, să părăsească biroul pe care îl ocupă și să-și găsească un loc de muncă "care să îi se potrivească": " poți să folosești aceste două luni, nu tin neapărat să vii la serviciu....profita de ele ca să găsești o slujbă care să îți se potrivească că ți-ai face un bine. Aici dacă ramai o să fii doar frustrată".

**11.** În data de 08.12.2018, i-a adus la cunoștință petentei, verbal, faptul că domnia sa a informat conducerea (INCDFM) că nu are nevoie de aceasta în cadrul laboratorului/grupului și o pune la dispoziția Directorului General al (INCDFM). La aceeași dată petenta a fost informată, tot verbal, și de o chemare a sa în cadrul unei comisii.

**12.** În data de 14.12.2018 petenta a trimis o sesizare scrisă, cu nr. de înregistrare 2790, adresată atât Comisiei de Disciplina a (INCDFM) cât și Directorului General, prin care cere sancționarea disciplinară a și măsuri de protecție împotriva abuzurilor acesteia. **13.** În data

de 10.01.2019 Directorul General al (INCDFM) i-a adus la cunoștință petentei, prin documentul înregistrat sub Nr.48/10.01.2019, că, la nivelul Comitetului de Direcție al (INCDFM) s-a decis transferul său din cadrul laboratorului 10 în laboratorul 30, acest transfer nefiind cerut de petentă.

Petenta arată că episoadele de hărțuire psihologică au continuat și în anul 2019. Astfel, în data de 09.01.2019 petenta susține că a fost obligată de către să semneze un document prin care își exprima acordul de a nu mai face parte din echipa de cercetare a proiectului PCCE cu titlul 'Nanostructuri particulare de tip multistrat cu constanta dielectrică ridicată cu aplicații pentru stocarea energiei și dispozitive nanoelectronice' — PN-III-P4-ID-PCCF-2016-0175, afirmând faptul că nu i se va da nicio sarcină pentru acest proiect și că nici nu va fi pontată. Deși s-au exercitat presiuni asupra petentei (în cuvintele: "semnezi acum...semnezi acum...oricum nu vei avea sarcini pe acest proiect și nu te voi pontă..... dacă o să continui așa îți va fi și mai rău Sa știi că dacă tu ai spate avem și noi".) aceasta nu a semnat acest acord întrucât nu a cerut excluderea din echipa de cercetare.

**14.** În data de 11.01.2019, petenta a primit decizia de transfer din laboratorul 10 în laboratorul 30 din cadrul (INCDFM), acest transfer fiind unul abuziv, fără ca petenta să-și fi exprimat dorința de a schimba tematica de cercetare abordată sau grupul în care lucrează.

**15.** Prin declarația depusă în data de 05.12.2019 cu nr. înregistrare 7461, petenta face următoarele precizări privind Raportul nr. 259/2019, efectuat de echipa de investigație a C.N.C.D. în urma deplasării la sediul INCDFM, în data de 01.04.2019:

Din discuția echipei de investigații C.N.C.D. cu Directorul General INCDFM, petenta constată că Dl Director General avea cunoștința despre "conflictul" dintre petentă și Dna. I. P. încă din data de 19.11.2018, din Adresa înregistrată cu nr. 2490 dar, cu toate acestea, nu a luat nicio măsură legală în privința acestui aspect. Informarea petentei cu privire la adresa cu nr. 2490/19.11.2018 s-a făcut în data de 25.04.2019 prin atașarea acesteia la întâmpinarea formulată de INCDFM la Cererea de chemare în judecată formulată de petentă privitor la anularea deciziei nr. 06/11.01.2019.

Petenta apreciază că nu este prima dată când nu-și îndeplinește atribuțiile ce-i revin ca angajator, îndeplinirea defectuoasă a îndatoririlor de serviciu constatând-o și din lipsa de reacție cu privire la momentul 30.10.2018 când petenta a fost preluată de o Ambulanță, de la sediul institutului, și transportată la Spitalul Universitar de Urgență București Conform prevederilor Legii Nr. 319/2006-Legea securității și sănătății în muncă, dumnealui, în calitate sa de angajator era obligat să dispună cercetarea acestui eveniment.

Tratamentul profund discriminatoriu al Dlui Director General reiese și din refuzul I.P care este Lider de Sindicat SPI-INCDFM. Astfel, în adresa cu nr. 727/25.03.2019, menționează: "înfiiințarea și existența unei comisii disciplinare care să funcționeze permanent nu este obligatorie, conducerea institutului apreciind de la caz la caz, în urma analizei preliminare, dacă se impune declanșarea unei cercetări disciplinare."

**16.** Prin Adresa cu nr. 48/10.01.2019, Dl Director General a precizat: "În ceea ce privește sancționarea disciplinară a., va instiintam ca presupusele abateri disciplinare ale acesteia fac obiectul unei cercetări în curs de finalizare, primele concluzii arătând că nu există elemente care să conducă la o astfel de sancțiune." Astfel, petenta apreciază că Dl Director General s-a antepunat, fără a fi făcut o cercetare disciplinară, și, mai mult decât atât, declară în fals faptul că abaterile fac obiectul unei cercetări în curs de finalizare. În susținerea acestei afirmații sta Raportul Comisiei de Analiză INCDFM cu nr. 600/14.03.2019, Cap.I. Chestiuni

Prealabile, care confirma faptul că o Comisia de Analiza a fost numita prin decizia nr. 22/04.02.2019, adica la o lună distanță, iar aceasta a analizat situația referitoare la “presupusele fapte de abuz” ale in perioada 08.02.2019-07.03.2019.

Nici pana la acest moment Dl Director General nu a dispus măsură înființării unei Comisii Disciplinare care sa analizeze abaterile grave ale

**17.** Din discuția echipei de investigații C.N.C.D. cu martorii:

Referitor la declarațiile foștilor colegi de laborator, petenta arată că, din Raportul cu nr. 259/2019 intelege că niciunul nu a fost prezent/martor la momentele in care i-a adresat jigniri sau in care dumneai a făcut presiuni asupra petentei pentru a-și da demisia. Petenta consideră că toti cei patru colegi audiați au fost amenințați sau manipulați emoțional cu scopul de a face declarații menite sa o protejeze pe

precizează faptul că “există cateva perioade mai tensionate intr-un an si anume perioadele când trebuie realizate raportări mai serioase, in acele momente, s-a mai ridicat tonul”. Din afirmațiile Dlui petenta intelege că este firesc pentru dumnealui ca in astfel de momente persoanele cu funcții ierarhice sa afișeze un comportament isteric si abuziv față de colegi/subalterni. A pleca de la premisa ca in toate situațiile tensionate, când se impun anumite termene limita, astfel de comportamente sunt acceptate, nu este normal pentru desfasurarea unor relații de munca coerente, ci mai degraba este contraproductiv pentru întreaga instituție si devastator din punct de vedere psihic pentru cei care sunt supusi acestui fenomen, numit mobbing.

-Contrar spuselor chiar daca se afla in concediu de creștere copil, din punct de vedere legal dumneai a revenit la serviciu, ilegal, inca din vara-toamna anului 2018. și a fost martora la multe dintre episoadele de hărțuire si abuz ale Mai mult decât atat, dumneai a fost prezenta si la episodul in care petenta a fost amenințată de

Aceeași declarație in fals a dat-o si care, în data de 12.11.2018, a propus fostelor colege ale petentei, o discuție cu pentru a-l ruga sa-i comunice soției sa înceteze cu hărțuirile la adresa petentei, hărțuiri care ii afectau si pe colegi, din moment ce erau obligați sa asiste la isteriile si jignirile dumneai.

Declarația se incadreaza in același tipar, dumneai afirma faptul ca petenta a fost chemata la toate întâlnirile de grup la care au fost chemați si ceilalți colegi de grup. In acest sens, menționează întâlnirea de grup din data 16.11.2018, anunțata prin e-mail de către, despre care petenta nu a fost anunțata, asa cum au fost colegii săi, si in care s-au discutat aspecte privind preluarea activitatilor petentei de alte persoane din grup.

Concluzia petentei referitoare la mărturiile foștilor colegi de grup este ca acestea sunt false, toti au fost prezenți si consideră ca dumnealor au fost fie amenințați, fie manipulați, astfel incat declarațiile pe care le-au dat in data de 01.04.2019 echipei de investigație C.N.C.D. sa fie 100% identice si in favoarea

**18.** Referitor la discuția echipei de investigații C.N.C.D. cu, petenta menționează că, începând cu anul 2011 și până in anul 2014, a beneficiat de doua burse prestigioase (Mărie Currie Fellowship - Early Stage Researcher (ESR) si DAAD), activitatea de cercetare desfasurand-o la Institutul de Fizica Experimentală-Universitatea Hamburg. De altfel, toate rezultatele sale experimentale, referitoare la măsurătorile electrice, obținute in aceasta perioada, stau la baza Proiectului de Cercetare PCE -72/2011 al cărui director a fost Pentru acest proiect, petenta i-a întocmit rapoarte de cercetare, pe care dumneai si-a pus doar semnătură in calitate de director de proiect. Referitor la dublarea activitatii de cercetare a

petentei de către arată că este o afirmație falsă, susținută prin cele 10 articole la care petenta este co-autor și dumneaei nu este, însemnând că petenta își poate desfășura activitatea independent de

Referitor la afirmația, potrivit căreia “a fost unul dintre cercetătorii care au lucrat în cadrul proiectului în care s-a colaborat cu CERN; în cadrul acestui proiect, INCDFM a primit câteva probe de material de la CERN...” petenta menționează faptul că, deși au fost incluse 10 persoane în echipa proiectului, doar petenta împreună cu i-a furnizat măsurători și analize pentru raportul pe care trebuia să-l predea în data de 02.11.2018. ceilalți cercetători, deși au fost plătiți nu au efectuat nicio activitate pentru acest proiect. Conform Raportului de Faza au fost 38 de probe care au fost analizate, nu “câteva”. Conform înregistrării nr. 1 dna I.P. cere petentei: “să pregătești astea, toate probele să mi le dai, adică să-mi spui exact de unde sunt și pe fiecare cu tot ce știi despre ele de la producător sau de la cei care ni le-au trimis”. De asemenea, faptul că îi furniza date și analize experimentale, dovedește mediocritatea cu care a manageriat proiectul. În plus, susține că petenta nu a realizat toți pașii necesari pentru analiza probelor, a greșit rezultatele, probele fiind compromise. Aceste afirmații sunt iarăși false și neprobate.

Activitatea științifică de întocmire a Raportului Intermediar de Activitate la proiectul CERN-11, director de proiect i-a fost repartizată petentei, prin e-mailul din data de 22.10.2018, cu cerința: “Cică trebuie trimise toate astea azi, mâine cel târziu (am întârziat deja)”. Această activitate intra în mod expres în sarcinile Directorului de Proiect și nu ale membrilor de echipă.

**19.** Afirmația potrivit căreia nu a cerut niciodată demisia petentei, este în opoziție totală cu probele depuse la C.N.C.D. (înregistrări și e-mailuri) care confirmă faptul că i-a cerut demisia.

**20.** Din discuția echipei de investigații C.N.C.D. cu Dl. L.P., petenta arată că nu este adevărată declarația acestuia potrivit căreia nu are cunoștința de nemulțumirea petentei față de comportamentul soției.

În acest sens, petenta menționează e-mailul din data de 28.10.2018 trimis către prin care le aduce la cunoștință mâhnirea, dezacordul total, jignirile repetate, comportamentul abuziv și hăituitor ale Singura formă de răspuns și modalitate de gestionare a situației conflictuale, a fost amenințarea din data de 09.01.2019, adresându-se cu cuvintele: “daca tu te pui pe picioare din spate o să ne punem și noi pe picioare din spate și-o să vedem ce facem”. În plus, făcând abuz de funcția pe care o deține, de Director Științific INCDFM, i-a solicitat petentei, în data de 29.01.2019, redactarea unui referat privind activitatea sa pe ultimile trei luni, aceasta fiind singurul angajat din INCDFM caruia i s-a solicitat un astfel de raport, pe motivul invocat de Dl. Director General: “dumneavoastră sunteți un caz special”. În Raportul de activitate pentru perioada octombrie 2018-ianuarie 2019 înregistrat cu nr. 231/04.02.2019, citit de la întâlnirea din data de 04.02.2019, petenta a detaliat pe zile faptele de abuz și hăituire ale Deci, avea cunoștințe despre fapte de abuz ale soției însă a preferat să mintă.

**21.** Prin constituirea așa zisei Comisii de Analiză, conform Deciziei nr. 22/04.02.2019, Dl. Director General împreună cu membrii comisiei nu au făcut altceva decât să musamalizeze faptele. Deși petenta i-a cerut Dlui Director General, prin Adresa cu nr. 813/02.04.2019, o copie a Procesului Verbal al Ședinței Comisiei de Analiză, aceasta nu i-a fost adusă la cunoștință. Astfel, din analiza celor 12 pagini redactate de membrii Comisiei de Analiză INCDFM: Dl. A.A. - Președinte de Comisie, membru Comisie, - membru Comisie, petenta

constată că membrii comisiei au analizat doar 2 documente trimise de petentă către conducerea INCDFM și Comisia Disciplinară: Adresa cu nr. 2970/14.12.2018 și Adresa cu nr. 149/23.01.2019. Adresa cu nr. 231/04.02.2019 nu a fost analizată.

Pronunțarea membrilor comisiei de analiza în privința Deciziei nr.06/11.01.2019, de transfer din cadrul Laboratorului 10 în cadrul Laboratorului 30, nu are nicio legătură cu motivul pentru care a fost constituită, dovadă fiind art. 3 din Decizia nr. 22/04.02.2019.

În concluzie, prin Raportul Comisiei de Analiza INCDFM, numită în baza deciziei cu nr. 22/04.02.2019, membrii comisiei și-au depășit cu mult atribuțiile, nu au făcut niciun moment referire la toate documentele medicale anexate la Adresa cu nr. 2790/14.12.2018 și nici la Adresa cu nr. 231/04.02.2019.

**22.** Conform prevederilor Art. 8 (1) și 2(a) din Statutul SPI-INCDFM, în data de 11.01.2019 (cu revenire prin posta electronică în data de 15.01.2019), petenta a formulat o cerere către Sindicatul Profesional Independent SPI-INCDFM pentru ajutor în cuantum de 2500 de lei privind contractarea asistentei juridice necesare apărării în fața abuzurilor conducerii INCDFM. În prima instanță petenta a primit un refuz categoric al Liderului de Sindicat, Dna I. P., pe motiv că institutul nu a făcut niciun abuz. Ulterior, petenta a fost chemată în audiere, în data de 11.07.2019, la Comitetul de Conducere al sindicatului SPI-INCDFM, pentru a aduce la cunoștință membrilor motivele conflictului meu cu conducerea INCDFM. Tratatul discriminatoriu i-a fost aplicat și în calitate de membru de sindicat: audierea la care a fost convocată a fost prima de acest gen, în Statutul Sindicatului SPI-INCDFM neexistând nicio prevedere referitoare la audierea membrilor pentru acordarea unui ajutor financiar. În plus, la solicitarea petentei referitoare la prezentarea unei dovezi al aceluiași tratament aplicat celorlalți membri SPI-INCDFM, care au cerut ajutor de orice natură, nu a primit nicio dovadă. În data de 26.08.2019 am primit răspuns din partea Comitetului de Conducere SPI-INCDFM în care i se aduce la cunoștință faptul că: "ajutoarele acordate de către un sindicat din fondurile sale, constituite din cotizațiile membrilor, sunt în principal pentru ajutorarea unora din membrii săi aflați în situații speciale, de exemplu, realizarea de venituri insuficiente pentru asigurarea unui nivel de viață, sau apariția unui handicap sau invaliditate ca urmare a unui accident". Din solicitarea dvs., nu reiese caracterul social al ajutorului solicitat."

În prezent, sindicatul SPI-INCDFM a cofinanțat o parcare pentru salariații INCDFM din banii membrilor.

**23.** Petenta reclamă discriminări și abuzuri în forma continuată din partea Conducerii INCDFM:

1. Excluderea petentei din lista de e-mail INCDFM referitoare la chestionare pentru certificarea managementului inovării INCDFM.

2. Sesizarea la adresa petentei la Comisia de Etică INCDFM cu nr. 1/27.06.2019 și Decizia de sancționare cu nr. 244/07.10.2019 a D-lui Director General I.E.

3. Abuzurile repetate ale șef de grup Știința Suprafețelor și Interfețelor:

a) cerința expresă de a-și lua 5 zile de concediu pe luna februarie 2019 pe motiv că nu sunt bani pentru a-i acoperi veniturile salariale;

b) convorbirea telefonică din data de 03.07.2019 ora 10:08 în care este amenințată să semneze regulamentul intern al institutului altfel i se va desface contractul de muncă;

c) amenințări, în numele colegilor, de plângeri penale pe motiv că petenta i-ar fi obligat să formuleze rapoarte științifice lunare;

d) adresa cu nr. 2130/26.09.2019 prin care cere conducerii INCDFM mutarea petentei din

grup, in termen de 30 de zile

**24.** Din analiza Procesului Verbal nr. 42744/29.01.2019 efectuat de Inspectoratul Teritorial de Munca Ilfov, petenta observă că in mare parte se fac referiri la dosarul său de personal. Constată că, prin acțiunea de control, Inspectoratul Teritorial de Munca Ilfov a anunțat Instituția INCDFM ca petenta a făcut o sesizare, incalcand astfel Legea Nr. 108 din 16 iunie 1999- Republicată, ART. 18, lit. c) Inspectorii de muncă sunt obligați: “să păstreze confidențialitatea asupra identității persoanei care semnalează nerespectarea prevederilor legale în domeniul reglementat de prezenta lege și să nu dezvăluie angajatorului, propușilor săi sau altor persoane faptul că efectuează controlul ca urmare a unei sesizări.” Conducerea INCDFM a menționat de altfel acest aspect in Adresa nr. 244/05.02.2019. Faptul ca au fost verificate printr-un asa-zis sondaj în 3 dosare, al petentei și a altor două colege, angajate de curând, mai exact în anul 2018, doar dosarul petentei fiind analizat “in detaliu” este o dovada incontestabila a activitatii superficiale pe care a depus-o Inspectoratul Teritorial de Munca Ilfov si a faptului ca acesta a intrat in complicitate cu conducerea INCDFM.

**25.** Petenta arată că toate faptele de abuz si afirmațiile discriminatorie si ofensatoare la adresa sa, ale împreuna cu soțul,., au determinat, asa cum reiese si din descrierea medicului terapeut sub a cărui observație este din 14.02.2019: dispoziție depresiva, plâns facil, anxietate cu atacuri de panica, insomnie, stima de sine scăzută, etc. Fara a tine seama de impactul major pe care il pot avea aceste acțiuni discriminatorii repetitive, domniile lor au manifestat intenționat acțiuni si comportamente (verbale si scrise) de intimidare, umilire, jignire si ostilitate, determinând astfel lezarea demnității petentei si a integrității fizice si psihice.

**26.** Petenta concluzionează arătând că, începând cu data de 22.10.2018, se fac abuzuri sistematice asupra sa. împreuna cu membrii Comisie de Analiză: si s-au organizat într-un grup infracțional având ca obiectiv eliminarea petentei din institut. Aceștia s-au grupat pentru a nu da curs cercetării disciplinare care se putea încheia cu un act administrativ ce putea fi atacat in instanța și au folosit intimidări ale colegilor ca sa mușamalizeze cazul

Petenta solicită Consiliului National pentru Combaterea Discriminării sancționarea drastică a pentru săvârșirea de abateri grave disciplinare, discriminare prin abuz si hărțuire morală si psihologică.

### **Susținerile reclamatei**

**27.** Prin notele scrise depuse cu adresa 2020/15.01.2020, reclamata arată, referitor la „abuzurile din partea superiorilor” la care a fost supusă petenta, că. nu este șeful ierarhic al acesteia, ci în cadrul relațiilor de muncă a fost numai Directorul proiectelor din a cărei echipă făcea parte si petenta, funcție care potrivit art.20 lit.B) din Legea nr.319/2003 este o funcție de coordonare științifică. Prin urmare, între nu a existat o relație de subordonare ierarhică, care să conducă eventual la ipoteza existenței unui posibili comportament abuziv venit din partea unui superior.

În privința abuzurilor la care pretinde că a fost supusă petenta începând cu luna octombrie 2018, trebuie reținut că între aceasta si a existat un conflict interpersonal de natură strict profesională, fapt adus la cunoștința angajatorului prin referatul nr.2490/19.11.2018, anterior sesizării cu nr. 2790/14.12.2018.

Sub aspectul presupuselor abuzuri la care a fost supusă petenta de către reclamatul arată că un astfel de comportament poate apărea acolo unde solidaritatea între salariați este slabă,

situație fundamental diferită de cea care reiese din corespondența electronică purtată între cele două salariate ale institutului în data de 15.11.2018.

D-na. o descrie pe ca pe un *“un om de un foarte mare altruism, care are grija de cei cu care lucrează, care empatizeaza cu fiecare, care sare in ajutor atunci când e nevoie, care nu ezita o secunda sa ajute cu un sfat o povata” și menționează că „ Am descoperit toate acestea in toate momentele in care mi-ati fost alături, începând cu perioada din Hamburg, când mi-ati făcut șederea atat de lină si frumoasă, când m-ati indrumat in tot si toate, când am primit, tot din altruism, bicicleta, cratiti, umbrela, bani; lucruri simple dar pe care nimeni altcineva nu mi le-a oferit. Pentru toate acestea vă sunt profund recunoscătoare.”*

Plecând de la această corespondență putem aprecia că într-o relație precum cea descrisă de exprimarea liberă și deschisă a opiniilor de către despre care petenta susține că „va pasă de noi nu doar ca angajati ci de noi ca si oameni” nu poate fi considerată ca fiind imputabilă angajatorului, acesta neputând fi făcut răspunzător pentru felul în care înțeleg să relaționeze salariații săi.

**28.** care a fost și conducătorul de doctorat la petentei, ocupă în cadrul institutului funcția de Director Științific, calitate în care conduce Departamentul de Cercetare conform structurii organizatorice aprobate prin Ordinul MECT nr.4478/20.06.2008. Așadar, ocupă o funcție de conducere în cadrul institutului, Directorul Științific asigurând printre altele și controlul modului în care sunt îndeplinite sarcinile de serviciu de către întreg personalul institutului care desfășoară activități de cercetare științifică.

Prin urmare, eventualele solicitări adresate de conducătorul Departamentului de Cercetare din cadrul institutului personalului de cercetare-dezvoltare cu privire la activitatea științifică desfășurată sunt în deplin acord cu prevederile art.40 alin. 1) lit d) din Codul Muncii potrivit cărora angajatorul are dreptul să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu.

**29.** Astfel cum reiese și din decizia de numire a Comisiei de analiză, scopul înființării acesteia a fost să analizeze aspectele „semnalate prin înscrisurile menționate în preambulul prezentei decizii și a unor înscrisuri primite sau solicitate pe parcursul derulării analizei, astfel încât să se asigure o apreciere completă și corectă asupra stării de fapt și a circumstanțelor semnalate.”

Situația de fapt implica plângerile la adresa șef de grup al la adresa soluția decisa de dl. Dir. Gen pentru rezolvarea situației create.

Această comisie, neavând atribuțiile unei comisii disciplinare, a făcut toate demersurile decurgând din decizia de constituire, analizând documentele disponibile și solicitând puncte de vedere de la toate persoanele implicate. Petenta a declinat în mod repetat oferirea unui punct de vedere.

**30.** În limitele atribuțiilor sale și ale legislației în vigoare, Comisia de analiză a stabilit că elementele prezentate de autorii plângerilor nu sunt suficient susținute pentru a impune declanșarea unei proceduri disciplinare atât în cazul

Contrar părerilor exprimate de Comisia de analiză și-a îndeplinit mandatul cu strictețe în limitele atribuțiilor sale, așa cum reiese din raportul înaintat către directorul general al INCDFM. Mai mult, se poate observa ca se limitează/raportează numai la materialele redactate de domnia sa, considerându-le expresia unui adevăr juridic indiscutabil și ignorând scopul efectiv al deciziei de înființare a acestei comisii, și anume acela de a oferi un punct de vedere obiectiv din partea unor persoane neimplicate în situația conflictuală semnalată,

punct de vedere care să-i ofere directorului general un ajutor în luarea unor decizii legate de această stare.

**31.** Având vedere prevederile statutului sindicatului SP1 INCDFM, prin raportare la situația precizată de petentă, respectiv solicitarea unui ajutor financiar necesar pentru contractarea asistenței juridice necesare apărării în fața presupuselor abuzuri din partea conducerii institutului, decizia organelor de conducere a SP1 INCDFM apare ca fiind justă, din moment ce nu a solicitat asistență juridică din partea organizației sindicale.

Astfel, se poate constata faptul că prin solicitarea formulată către SPIINCDFM, nu solicită organelor sindicatului din care face parte să acționeze pentru apărarea și reprezentarea drepturilor și intereselor acesteia ci solicită plata asistenței juridice contractate de petentă.

Prin urmare, nu se poate considera discriminatorie poziția organului de conducere a acestei organizații sindicale în raport cu natura solicitării adresate de petentă.

**32.** În ceea ce privește pct.IV. al Declarației depuse de petenta (excluderea petentei din lista de e-mail INCDFM referitoare la chestionare pentru certificarea managementului inovării INCDFM) reclamata precizează că la nivelul institutului nu există o listă dedicată pe acest subiect, fiind numai opțiunea expeditorului în ceea ce privește destinatarii cărora le sunt adresate e-mail-uri pe această temă.

Potrivit art. 24 lit.a) din Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, această categorie profesională are pe lângă obligațiile prevăzute de lege pentru personalul încadrat în muncă, și obligația “ să respecte etica și deontologia activității de cercetare-dezvoltare;”.

Totodată, potrivit art.2 alin.6) lit.b) din Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare “cunoașterea abaterilor săvârșite de alții și nesesizarea comisiei de etică prevăzute la art. 9 sau a Consiliului Național de Etică ” poate de asemenea să atragă răspunderea etică prin asociere pentru abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare.

În considerarea acestor dispoziții legale nu poate fi apreciată ca discriminatorie sesizarea comisiei de etică a institutului de către un angajat al unității care a luat cunoștință despre existența unor posibile abateri de la normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare desfășurată de petenta

**33.** Comisia de analiză numită de Comisia de etică a INCDFM în vederea examinării acesteia, a constatat abateri de la normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare desfășurată de petenta și a stabilit mai multe dintre sancțiunile prevăzute la art. 111 din Legea nr.206/2004.

În ceea ce privește decizia de sancționare a petentei pentru abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare, potrivit dispozițiilor art.II, alin.6) din Legea nr.206/2004 “sancțiunile stabilite de comisia de analiză sunt puse în aplicare de către conducătorul instituției”.

Conform regulamentului intern al INCDFM relațiile de serviciu între angajații institutului decurg din structura organizatorică (de tip piramidal-ierarhic funcțională) care generează relații de autoritate pe verticală, și funcționale pe orizontală.

Totodată, raporturile de muncă stabilite între angajat și salariat prin încheierea contractului individual de muncă conform prevederilor Codului Muncii, conțin drepturi și obligații pentru ambele părți, care alături de alte clauze contractuale, au rolul de a stabili o relație corectă între părți, bazată pe respectarea principiului consensului și bune credințe. Faptele

învederate prin Sesizarea petentei cu nr. 6804/02.11.2018 înaintată CNCD nu vizează în realitate încălcarea Principiului Tratatului Egal și al Nediscriminării, deoarece, prin nicio faptă învederată petenta nu a fost supusă vreunui tratament neegal sau vreunei discriminări.

**34.** Îndeplinirea unor atribuții legale care constau în organizarea și funcționarea unității, stabilirea atribuțiilor specifice pentru salariat, controlul modului în care sunt îndeplinite sarcinile de serviciu, nu pot fi invocate de petentă ca fiind acțiuni abuzive sau discriminatorii. Referitor la precizarea “ amenințări, în numele colegilor, de plângeri penale pe motiv că eu i-aș fi obligat” aceasta este considerată de reclamantă cel puțin îndoielnică, întrucât pleacă de la premisa evident eronată a posibilității existenței unor interferențe, de natură substanțială, în ceea ce privește activitatea profesională a petentei și a colegilor acesteia în sensul solicitării unor raportări pe care. nu le putea cere.

**35.** În ceea ce privește raportul I.T.M. Ilfov, reclamata apreciază că ITM Ilfov, prin inspectorii săi, și-a îndeplinit în mod corespunzător atribuțiile generale și specifice stabilite prin actele normative care reglementează statutul acestei instituții, constatările și măsurile dispuse fiind în deplină concordanță cu dispozițiile legale aplicabile în domeniu.

Reclamata consideră că este evident faptul că nu este mulțumită de controlul efectuat de I.T.M. Ilfov la INCDFM la începutul anului 2019, însă este de domeniul ridicolului să afirme că această instituție cu atribuții de control și conducerea institutului sunt complici.

**36.** Referitor la actele medicale anexate plângerilor făcute de reclamata arată că este de domeniul evidenței chiar și pentru persoane care nu au pregătire medicală, că acestea nu pot fi legate în mod direct de situația conflictuală semnalată, nici formal și nici prin conținut.

În ceea ce privește impactul asupra sănătății fizice și psihice a petentei, reclamata face precizarea că aceasta s-a adresat Tribunalului Buftea, în cadrul acțiunii ce a făcut obiectul dosarului nr.349/93/2019, cu o cerere în sensul obligării INCDFM la plata de despăgubiri morale pentru repararea prejudiciului moral suferit prin afectarea demnității, imaginii și reputației. În motivarea acestei solicitări, precum și prin probatoriul propus instanței, petenta a susținut că presiunile și umilințele la care a fost supusă la locul de muncă au avut drept consecință apariția problemelor medicale invocate și prin plângerea adresată Consiliului și declarația depusă în data de 05.12.2019. Cererea care a făcut obiectul dosarului nr.349/93/2019 a fost respinsă integral de Tribunalul Ilfov ca fiind neîntemeiată, prin hotărârea civilă nr.3137/2019 .

**37.** Reclamata solicită CNCD să constate faptul că petenta nu prezintă niciun element de fapt care să conducă la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte a acesteia, precum și faptul că confundă solicitările domniei sale, indiferent de legitimitatea lor cu obligativități pentru angajator, sindicat, comisii, diferite autorități ale statului sau chiar persoane fizice cum sunt martorii, ignorând atât normele și procedurile legale cât și drepturile individuale ale persoanelor fizice.

De asemenea, de multe ori aceste solicitări sunt în contradicție între ele, de exemplu solicită să fie protejată dar în același timp contestă măsura de protecție solicitând reîntoarcerea în grupul inițial, sau afirmă că nu poate lucra decât într-un domeniu foarte restrâns deși este angajată pe post de C.S. 3 domeniul Fizică, specializarea fizică, solicită martori după care contestă prezenta lor la proces, solicită audieri pentru alte persoane în prezența ei (substituindu-se practic unui organism de anchetă) dar în același timp nu răspunde invitației de a-și expune punctul de vedere.

Reclamata arată că petenta solicită investigații din partea unor organisme (I.T.M. Ilfov) dar,

când concluziile acestora nu sunt cele dorite de domnia sa, acuză complicități, solicită audierea unor martori specifici, iar când depoziția acestora nu îi este favorabilă îi acuză fără nici o probă de mărturie mincinoasă.

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

**38.** Având în vedere documentația analizată și suținerile părților, Colegiul director constată următoarele:

Petenta, încadrată pe funcția de Cercetător Științific gradul III în cadrul Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Materialelor (INCDFM), reclamă faptul că, începând cu anul 2015, în cadrul grupului de Heterostructuri, Laboratorul 10 din (INCDFM),, Cercetător Științific gradul I a început un val de atacuri sub forma de jigniri și injurii la adresa petentei, atacuri ce au fost însoțite de amenințări cu concedierea, cereri atât directe cât și indirecte (însoțite de discreditarea activității și capacităților profesionale ale petentei) de a-și da demisia, comportament repetat de hartuire morală și psihologică. Pentru aceste motive, petenta solicită Consiliului National pentru Combaterea Discriminării sancționarea drastică a. pentru săvârșirea de abateri grave disciplinare, discriminare prin abuz și hărțuire morală și psihologică.

**39.** Prin Rezoluția nr.2 din data de 11.03.2019, CNCD a dispus, în vederea soluționării cauzei, investigații potrivit obiectului petiției.

Echipa de investigație a C.N.C.D., formată din consilier juridic s-a deplasat la sediul Institutului Național de Cercetare- Dezvoltare pentru Fizica Materialelor, în localitatea Măgurele, str. Atomiștilor nr. 4-5A, jud. Ilfov, în data de 01.04.2019.

Echipa de investigație a purtat discuții cu următoarele persoane:

- - director (la discuțiile cu domnul director a fost prezent și domnul consilier juridic)

Domnul a declarat echipei de investigație faptul că lucrează în cadrul INCDFM de aproximativ 10 ani, în grupul condus de domnul iar specializarea dumneaei este DLTS (Deep Level Transient Spectroscopy). Doamna nu este subordonată ierarhic doamnei

- INCDFM nu este o instituție bugetată de stat, modalitatea prin care aceasta își obține finanțarea fiind prin intermediul proiectelor de cercetare

**40.** Anul trecut, INCDFM a început să colaboreze cu CERN (Organizația Europeană pentru Cercetare Nucleară) într-un proiect important, directorul acestui proiect fiind doamna iar în luna noiembrie 2018, doamna a transmis, în cadrul Comitetului de Direcție, faptul că are anumite probleme cu mai exact, faptul că petenta refuză să facă orice fel de progres în activitatea pe care o desfășoară. Până la momentul menționat anterior, nu au nu își desfășoară activitatea.

Domnul a aflat, în cadrul primei întâlniri pe care a avut-o cu petenta, întâlnire ce avea ca scop soluționarea sau diminuarea conflictului dintre petenta și că acest conflict este unul mai vechi și, din acest motiv, i-a recomandat petentei să schimbe grupul de lucru din care face parte, acesta putând fi un pas benefic în aplanarea conflictului menționat anterior.

Petenta nu a suferit nicio scădere salarială.

**41.** O altă măsură pe care conducerea institutului a luat-o pentru aplanarea conflictului a fost constituirea unei comisii de analiză a situației și, deși a fost invitată de două ori, petenta a refuzat să se prezinte la întâlnirea acestei comisii.

În cadrul evaluării profesionale pe anul 2018, petenta se află pe locul 43 din 47.

Referitor la fișa postului a petentei, domnul. declară faptul că petenta a refuzat să o semneze

și, mai mult decât atât, a spus că refuză să își asume sarcinile din fișa postului.

**42.** Echipa de investigație a purtat discuții cu petenta, aceasta declarând echipei de investigație următoarele:

Lucrează în cadrul INCDFM din octombrie 2008, în prezent fiind cercetător științific gr. III și a lucrat cu doamna țipa la dumneai încă de la angajare, însă, în 2013, aceste problemele s-au agravat (exemplu: în 2013 nu a jignit-o în public, ci doar când erau singure.

**43.** Petenta a solicitat domnului director de două ori (în decembrie 2018 și martie 2019), organizarea unei comisii de disciplină pentru sancționarea doamnei iar în prezent, ca urmare a mutării intervenite (petenta a fost mutată din laboratorul 10 în laboratorul 30), lucrează în cadrul grupului de „Știința suprafețelor și interfețelor”, activitatea desfășurată în acest grup fiind diferită de activitatea pe care o desfășura în grupul în care a lucrat anterior, motiv pentru care este nevoită să se specializeze în metode noi de măsurare. Pentru această specializare, petenta trebuie să participe la training-uri, precum și să studieze individual.

declară echipei de investigație că motivul pentru care nu a semnat fișa postului este reprezentat de faptul că fișa postului nu are dată și nici număr de înregistrare.

Petenta a contestat în instanță decizia de mutare din laboratorul 10 în laboratorul 30.

**44.** Echipa de investigație a purtat discuții cu persoana reclamată, aceasta declarând echipei de investigație următoarele:

- Consideră că petenta își îndeplinește sarcinile în mod automat, învățând pe de rost ce are de făcut, fără a depune efort intelectual, această modalitate de lucru nefiind compatibilă cu munca de cercetare;

- Timp de 10 ani a fost nevoită să o dubleze pe petentă la realizarea măsurătorilor, precum și a altor activități desfășurate de aceasta din urmă; mai mult decât atât, consideră că petenta nu are atributele unui cercetător;

- Nu i-a cerut niciodată petentei să își dea demisia;

- În anul 2018, petenta a fost unul din cercetătorii care au lucrat în cadrul proiectului în care s-a colaborat cu CERN; în cadrul acestui proiect, INCDFM a primit câteva probe de material de la CERN, aceste probe fiind instabile (ex: probele își modificau starea atunci când se aflau la temperatura camerei, fenomenul fiind ireversibil); petenta nu a realizat toți pașii necesari pentru analiza probelor, a greșit analizele, probele fiind în prezent compromise;

- În ianuarie 2019, petenta i-a spus. că nu vrea să plece de la laboratorul IO ;

Cu toate că își desfășoară, în principal, activitatea în laboratorul 30, petenta se mai află pe lista de personal din alte două sau trei proiecte conduse

- Nu a folosit la adresa petentei termeni de genul „incapabilă”, „proastă”, „limitată”, „habarnistă”, cel mai rău lucru pe care i l-a spus doamnei. fiind „nu faci față muncii de cercetare.”

-Referitor la susținerea petentei potrivit cu care a luat măsuri împotriva acesteia, declară echipei de investigație că nu este șeful ierarhic al petentei, motiv pentru care nu poate lua nicio măsură împotriva acesteia; șeful ierarhic superior cercetătorilor din laboratorul nr. 10 este iar șeful ierarhic superior cercetătorilor din laboratorul nr. 30 este

**45.** Echipa de investigație a purtat discuții cu martorii indicați de petentă (la discuții a fost consilier juridic):., doamna

Nu s-a putut discuta cu., deoarece aceasta se află în concediu de creștere a copilului.

a declarat echipei de investigație următoarele:

-Lucrează cu petenta din anul 2013 și aceasta i-a povestit despre jignirile menționate în

petiție, însă nu a fost martoră la vreun astfel de episod. I-a spus întotdeauna petentei că exagerează în privința acestui conflict, mai ales prin prisma faptului că, în opinia dnei factorul declanșator al acestui conflict a fost faptul că i-a atras atenția că a făcut greșeli într-un raport științific, acesta fiind momentul din care petenta a început să aibă o atitudine ostilă față de

- Consideră că. nu s-a comportat diferit față; mai mult decât atât, doamna este o persoană bună, apropiată de cercetătorii tineri și care i-a ajutat pe toți cercetătorii tineri cu care a lucrat, inclusiv pe petentă.

**46.** a declarat echipei de investigație următoarele:

- A fost în concediu de creștere a copilului în perioada 2017 - 12.03.2019, motiv pentru care nu poate să aibă cunoștință, în mod direct, despre cele reclamate de petentă și lucrează cu petenta din anul 2010;

- Anterior intrării în concediul de creștere a copilului, nu au existat stări conflictuale între dna și petentă, existând doar situații în care. avea simple discuții cu petenta, strict pe probleme profesionale (măsurători, deadline-uri etc.).

**47.** a declarat echipei de investigație următoarele:

- Lucrează cu din anul 2010, iar din anul 2012;

- Nu a fost martor la vreun moment în care jignirile menționate în petiție și nici nu știe să fi existat presiuni din partea petentei să își dea demisia;

- Există doar câteva perioade mai tensionate într-un an și anume perioadele când trebuie realizate niște raportări mai serioase; în acele momente, s-a mai ridicat tonul, a făcut greșeli de rezultate în măsurători, însă nu are cunoștință să se fi ajuns vreodată la injurii și cuvinte jignitoare; chiar și dumnealui a făcut greșeli profesionale în trecut, însă le-a remediat și nu a fost nicio problemă sau repercusiune;

- A colaborat foarte bine cu

**48..** a declarat echipei de investigație următoarele:

- Este colegă cu petenta din anul 2013 și nu a sesizat un comportament diferit al respectivei; nu a fost martoră la vreun moment în care să îi adreseze jignirile menționate în petiție ;

- Are cunoștință despre faptul că petenta a realizat un raport științific cu greșeli în proiectul realizat în colaborare cu CERN, moment în care i-a făcut anumite observații petentei, însă doar de natură profesională;

- O dovadă a faptului că nu încearcă să intervină în mod negativ în parcursul profesional al petentei este și faptul că a promovat pe post de-a lungul timpului.

**49.** Doamna a declarat echipei de investigație următoarele:

- Este colegă cu petenta din martie 2018 și a asistat doar la momentul în care a întrebat-o pe petentă despre datele dintr-un raport științific, însă nu au fost adresate jigniri;

- Nu a fost martoră la vreun moment în care să îi adreseze jignirile menționate în petiție ;

**50.** Echipa de investigație a purtat discuții cu - director științific, aceasta declarând echipei de investigație următoarele:

- Nu își amintește ca petenta să vină la dumnealui pentru a se plânge de comportamentul neadecvat al vreunui coleg din instituție;

- A lucrat cu petenta într-un proiect, colaborare în urma căreia a rezultat o lucrare publicată;

- În situația în care există angajați care au plângeri legate de conduita colegilor, aceștia se adresează direct directorului general;

- Nu a întâlnit situații de hărțuire pe parcursul carierei, nici măcar în perioada în care a fost directorul general al INCDFM;

- Nu cunoaște să fi existat presiuni din partea pentru ca petenta să își dea demisia.

**51.** Echipa de investigație a concluzionat că martorii indicați de petentă nu au putut confirma faptul că o hărțuiește sau îi adresează injurii.

**52.** Prin adresa nr.303/12.02.2019, angajatorul răspunde solicitărilor petentei înregistrate sub nr.276 și 277 din data de 08.02.2019 referitoare la comunicarea unei copii de pe procesul-verbal întocmit de Inspectoratul Teritorial de Muncă Ilfov și a copiei de pe fișa postului, aducându-i la cunoștință faptul că, întrucât procesul-verbal de control conține și date/informații referitoare la modul de respectare a legislației în domeniul relațiilor de muncă, care privesc activitatea institutului, pentru a asigura confidențialitatea acestora, INCDFM se află în imposibilitatea obiectivă, de a da curs solicitării dnei R.R.

În ceea ce privește comunicare fișei de post în vederea informării prealabile, INCDFM reamintește faptul că sarcinile și atribuțiile postului pe care îl ocupă petenta i-au fost transmise la momentul înscrierii la concursul în urma căruia a devenit Cercetător științific gradul III. În caz contrar, INCDFM consideră că ar fi rezonabil de apreciat că lipsa informării prealabile ar fi determinat-o pe petentă să refuzei semnarea în noiembrie 2016 a actului adițional la contractul individual de muncă prin care i-a fost modificată funcția și ulterior, începând cu ianuarie 2017, drepturile salariale aferente acesteia.

În privința înmânării fișei postului, INCDFM reaminteștem faptul că dosarul de personal al petentei a fost transmis acesteia în copie în integralitatea sa, deci inclusiv fișa postului în cauză, în cursul lunii decembrie, ca răspuns la solicitarea înregistrată sub nr.2494/20.11.2018.

Cu toate acestea, pentru a înlătura orice eventuală neînțelegere referitoare la acest aspect, îi retransmit copia fișei postului cu mențiunea de a respecta termenul stabilit prin adresa nr.275/08.02.2019.

**53.** Prin hotărârea civilă nr.3137/2019, pronunțată în dosar nr.349/93/2019, Tribunalul Ilfov a respins acțiunea introdusă de petentă ca fiind neîntemeiată, constatând că, prin decizia a cărei anulare a fost solicitată, INCDFM nu a procedat la schimbarea locului de muncă al acesteia, întrucât acesta a rămas același, respectiv în cadrul Institutului Național de Cercetare Dezvoltare pentru fizica materialelor. De altfel, în cuprinsul deciziei a cărei anulare a fost solicitată s-a menționat faptul că felul muncii (funcția) și drepturile salariale au rămas neschimbate. Mai mult, astfel cum rezultă din anexa la Ordinul Ministrului Educației, Cercetării și Tineretului nr. 4478/20.06.2008, Departamentul Cercetare al Institutului cuprinde laboratoarele, astfel încât activitatea reclamantei urmează a se desfășura în continuare în cadrul acestui departament.

Tribunalul a mai reținut că, în conformitate cu prevederile art. 40 alin. 1 lit. a) și b) din Codul muncii, angajatorul are dreptul de a stabili organizarea și funcționarea unității, precum și de a stabili atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii. Or, transferul reclamantei dintr-un laborator într-altul, dar în cadrul aceluiași departament de cercetare, face parte din atribuțiile intimatului de a organiza activitatea și de a stabili atribuțiile salariaților.

Tribunalul a apreciat că transferul petentei dintr-un laborator într-altul nu reprezintă o delegare sau o detașare și prin urmare nu era necesar acordul reclamantei pentru emiterea Deciziei nr. 6/11.01.2019, potrivit prevederilor art. 43 din codul muncii. De asemenea, nu sunt întemeiate nici susținerile petentei în sensul că, prin decizia a cărei anulare a fost solicitată, i-a fost aplicată o sancțiune disciplinară, întrucât art. 248 din Codul muncii nu

menționează transferul angajatului printre sancțiunile care pot fi aplicate acestuia.

**54.** O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „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”.

**55.** O.G. nr. 137/2000, la art. 15, prevede: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.”

**56.** În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”.

În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

**57.** Având în vedere cele menționate, față de aspectele reclamate de petentă cu privire la încercările de intimidare și hărțuire având ca scop determinarea acesteia de a demisiona și amenințarea cu concedierea, CNCD va respinge excepția de necompetență, întrucât dispozițiile O.G 137/2000 vizează inclusiv analiza aspectelor legate de discriminarea la locul de muncă.

**58.** În ceea ce privește acuzația de victimizare, O.G 137/2000 prevede, la art 2 alin. 7: „Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”

Față de acest aspect, CNCD observă că acuzația de victimizare nu este însoțită de indicarea unui criteriu, motiv pentru care va constata că nu sunt întrunite elementele constitutive ale faptei de discriminare sub această formă.

**59.** Referitor la faptele de discriminare, marginalizare, abuz emoțional și profesional CNCD constată că, în speță, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, faptele sesizate nefiind confirmate de probe concludente.

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. Referitor la încercările de intimidare și hărțuire având ca scop determinarea petentei de a demisiona și amenințarea cu concedierea, CNCD respinge excepția de necompetență, întrucât dispozițiile O.G 137/2000 vizează inclusiv analiza aspectelor legate de discriminarea la locul de muncă.

2. Nu sunt întrunite elementele constitutive ale faptei de discriminare sub forma victimizării, invocarea acesteia nefiind însoțită de indicarea unui criteriu.

3. Referitor la faptele de discriminare, marginalizare, abuz emoțional și profesional CNCD constată că, în speță, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, faptele sesizate nefiind confirmate de probe concludente.

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:

a).

b). Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Materialelor (INCDFM), Str. Atomistilor, Nr. 405A, Localitatea Măgurele, Județ Ilfov.

#### **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**

ASTALOSZ CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA - Membru

**Data redactării: 29.01.2020**

**Redactată și motivată: L.G. și M.M**

**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.**