



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 407 din 12.05.2021

Dosar nr.: 501/2020

Petiția nr.: 4180/13.07.2020

Petentă:

Reclamați: ,

Obiect: Petenta reclamă discriminarea la care este supusă prin efectele comportamentului pasiv al reclamaților prin care a fost defavorizată nejustificat, prin defăimarea constantă a imaginii și reputației care i-o conferă funcția deținută, în fața colectivului și conducerii administrative a regiei, pe baza criteriului convingerilor profesionale și etice pe care le are în exercitarea funcției deținute, faptul că prin aceste convingeri incomodează și nu manifestă deplină obediență expectată. Petenta mai reclamă îngrădirea dreptului legal la muncă, în raport cu celălalt auditor intern, prin solicitarea rapoartelor activității începând cu luna martie 2019, desfășurarea activității de bază (alocarea de misiuni de audit) fiind condiționată de participarea la anumite cursuri de formare profesională impuse în termeni stricți, ceea ce a determinat nealocarea unei misiuni de audit petentei într-un interval de peste 10 luni, urmărindu-se în final realizarea unei evaluări profesionale nesatisfăcătoare, care să servească scopului vizat, de eliberare a acesteia din funcție.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele, domiciliul procedural ales și sediul părților reclamate

2. , **director general al R.A. Monetaria Statului**, mun. București, str. Fabrica de Chibrituri nr. 30, sector 5.

3. , **șef Compartiment Audit Intern la R.A. Monetaria Statului**, mun. București, sector 5, str. Fabrica de Chibrituri, nr. 30

II. Procedura de citare

4. Prin adresele nr. 4810/27.07.2020, respectiv 4532/27.07.2020 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

5. Odată cu fixarea audierilor în cauză, s-a pus în discuție petentei completarea petiției cu precizarea criteriului care a stat la baza tratamentului diferențiat reclamat prin memoriu.
6. Prin adresa nr. 6818/02.11.2020, au fost comunicate reciproc părților punctul de vedere depus la dosar de reclamat, respectiv notele scrise depuse de petentă, în vederea formulării concluziilor scrise.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 4180/13.07.2020, petenta reclamă discriminarea la care este supusă din partea șefului ierarhic și a conducerii Regiei.
8. Petenta precizează că este angajată ca auditor Intern în cadrul Compartimentului Audit Intern, cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată din data de 17.01.2017, moment în care cel de-al doilea reclamat, șeful Compartimentului Audit Intern se afla în concediu de creștere copil.
9. Odată cu întoarcerea din concediu, la data de 01.10.2018, șeful compartimentului a manifestat o atitudine discriminatorie și calomnioasă, cu îngrădirea dreptului la liberă exprimare, atitudine total diferită față de noul auditor angajat la data de 01.04.2019, aspect care reiese din corespondența acestora.
10. Un alt aspect al discriminării pe care îl prezintă petenta este cel prin care șeful compartimentului a solicitat fiecărui auditor raportul activității începând cu luna martie 2019 inițial lunar, iar ulterior săptămânal, petenta considerând că doar ea a fost supusă obligațiilor de raportare a activității și că există indicii rezonabile de a considera că celalalt auditor nu a fost supus aceluiași obligații de raportare (în perioada aprilie 2019 – 22.07.2019 lunar, 22.07.2019 – decembrie 2019 saptamanal).
11. Concomitent, petenta relatează că au existat multiple situații în care șeful compartimentului nu a răspuns informărilor și solicitărilor sale, adoptând un comportament pasiv care, prin efectele pe care le-a generat, a fost defavorizată nejustificat, fiind supusă la un tratament injust și degradant, prin defăimarea constantă a imaginii și reputației care i-o conferă funcția deținută, în fața colectivului și conducerii administrative a regiei.
12. Petenta adaugă că, începând cu luna iulie 2019, în baza unui raport întocmit de către celalalt auditor, cel de-al doilea reclamat a întocmit un referat de sancționare a sa, pe care l-a înaintat directorului general.
13. În acest context, petenta face precizarea că primul reclamat a manifestat o atitudine discriminatorie față de ea, motivată de convingerile profesionale pe care le are în exercitarea funcției deținute și a faptului că prin aceste convingeri incomodează, astfel că acesta a dispus, fără efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile ori solicitarea unui punct de vedere obiectiv (ca materializare a dreptului de apărare), sancționarea sa.
14. Petenta adaugă că a contestat în instanță decizia de sancționare, câștigând procesul atât în fond, cât și în apel.
15. Au urmat o serie de alte cercetări și sancțiuni disciplinare, din nou prin concursul șefului de compartiment care, în tot acest timp, a adoptat o atitudine tot mai agresivă și

explicit discriminatorie față de petentă, cu proliferarea de acuze nefondate, solicitări disproporționate, intimidări, calomnii (discreditând public imaginea și reputația sa profesională), cu afectarea dreptului la demnitate personală, cu îngrădirea și condiționarea dreptului legal la muncă timp de 10 luni (prin netrasarea de sarcini corespunzătoare pregătirii profesionale, condiționarea alocării unor sarcini noi de obligativitatea participării la anumite cursuri impuse discreționar etc.), motiv pentru care a sesizat I.T.M. București.

16. De asemenea, în urma șicanelor repetate, a comportamentului abuziv, intimidării și hărțuirii, coroborat cu existența unor indicii clare privind demersurile efectuate de către șeful compartimentului, susținute în totalitate de către directorul general privind eliberarea sa din funcție, petenta apreciază că a fost victimizată, conform art. 2 alin. 7 din O.G. nr. 137/2000, astfel, aflându-se în situația de a suporta atacuri concertate permanente, petenta precizează că a somat conducerea executivă să înceteze procesul de reorganizare simulată inițiat (de care a luat act) cu caracter premeditat.

17. Petenta atașează la memoriu înscrisuri.

18. Prin notele scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 5078/20.08.2020, petenta completează memoriul inițial, ca răspuns la solicitarea C.N.C.D. transmisă odată cu citația emisă, de precizare a criteriului care a stat la baza tratamentului diferențiat la care a fost supusă și face mențiunea că este singurul angajat din cadrul Regiei Autonome asupra căruia s-a dispus un număr de 2 sancțiuni disciplinare și alte 2 cercetări disciplinare în decursul a 8 luni (începând cu luna iulie 2019), dintre care:

- decizia nr. 138/12.07.2019, de sancționare cu "avertisment scris" emis în sarcina petentei (fără cercetare disciplinară prealabilă) a fost anulată de către instanțele de judecată prin decizie definitivă și irevocabilă în dosarul nr. 24388/3/2019 înregistrat pe rolul Tribunalului București, reținându-se că în cuprinsul acesteia nu se regăsesc motivele care să poată duce la aplicarea unei sancțiuni;
- 2 cercetări au rămas fără obiect prin demontarea acuzațiilor de către petentă în fața comisiilor de cercetare disciplinară;
- în urma ultimei cercetări disciplinare, a fost emisă o nouă decizie de sancționare cu reducerea salariului de bază pe o perioadă de o lună cu 5%, în legătură cu care petenta a inițiat demersurile juridice de anulare în instanță.
- la data formulării notelor scrise, prin dispoziția aceluiași director general, petenta menționează că este în curs de desfășurare o nouă cercetare disciplinară în legătură cu presupusele sale abateri.

19. Petenta apreciază că este probat astfel un tratament diferențiat, de discriminare, îndreptat împotriva sa prin restricție, preferințe sau deosebire, bazat pe existența unor convingeri diferite în raport cu ceilalți 2 auditori din cadrul Compartimentului Audit Intern, aceștia din urmă optând pentru o atitudine aservită directorului general, materializată prin rapoarte de audit lipsite de constatări incomode, spre deosebire de petentă care, prin independența conferită de lege în exercitarea funcției de auditor intern, a ales calea exprimării obiective și cu deplină acuratețe.

20. Mai mult, petenta punctează că speța intră și sub incidența art. 2 alin. 7 din O.G. nr. 137/2000, tratamentul advers concertat (victimizarea) la adresa sa fiind întreținut de acțiunile în instanță inițiate împotriva sancțiunilor primite, atitudine care nu este în linie cu obediența desăvârșită expectată de către directorul general al regiei.

21. În susținerea celor prezentate, petenta consideră utilă analiza documentației complete aferente tuturor dosarelor de natură disciplinară în care a fost implicată (având la bază deciziile nr. 138/12.07.2019, 181/24.09.2019, 188/26.09.2019, 219/14.11.2019, 119/10.07.2020) întrucât reglementările interne sancționează drastic difuzarea unor astfel de documente de către angajați.

22. Petenta mai precizează că la data de 11.12.2019, a fost reținută nejustificat și abuziv, timp de 2 ore după terminarea programului de lucru, la poarta principală de acces a instituției, sub pretextul unei acțiuni "aleatoare" de verificare a bagajului, motiv pentru care există o anchetă efectuată de către Poliția Română în legătură cu acest incident. Petenta menționează că un incident similar a avut loc și la data de 04.09.2019, fiind astfel singura angajată din cadrul regiei supusă unui control de acest tip de 2 ori în decursul a doar 3 luni; în urma acestuia a fost dispusă o cercetare disciplinară la adresa sa, care s-a soldat (după analizarea probelor) cu clasarea faptei în condițiile în care circumstanțele de producere au fost aceleași.

23. Petenta consideră că a fost supusă constant unui tratament diferențiat, injust și defavorizant, în raport cu celălalt auditor intern (aflat pe același rang ierarhic) – , din partea șefului Compartimentului Audit Intern – cel de-al doilea reclamat, aspecte prevăzute de art. 2 alin. (4) și alin. (1) al O.G. nr. 137/ 2000.

24. În sensul constatării celor relatate, petenta atașează corespondența purtată cu șefa Compartimentului, făcând precizarea că au existat multe situații în care șeful compartimentului fie nu a dorit să răspundă informărilor și solicitărilor petentei, fie a formulat răspunsuri cu accente deplasate/jignitoare/desconsiderante, adoptând un comportament pasiv sau activ care, prin efectele pe care le generează, au defavorizat-o grav și nejustificat în raport cu celălalt auditor intern, supunând-o unui tratament injust și degradant, prin defăimarea constantă a imaginii și reputației sale, în fața colectivului și conducerii executive și administrative a regiei.

25. În același sens, petenta face referire la referatul de sancționare întocmit de către șefa Compartimentului, având la bază un raport întocmit discreționar de către celălalt auditor intern, cu omiterea deliberată a punctului de vedere formulat de petentă, fapt care s-a soldat cu emiterea deciziei de sancționare nr. 138/12.07.2019 din partea directorului general, decizie anulată în instanță, având în vedere caracterul abuziv și discriminatoriu al demersurilor inițiate asupra sa.

26. În ceea ce privește criteriul care a stat la baza discriminării comise asupra sa, petenta indică convingerile profesionale și etice pe care le are în exercitarea funcției deținute, faptul că prin aceste convingeri incomodează și nu manifestă deplină obediență expectată în raport atât cu șeful Compartimentului Audit Intern, cât și cu directorul general (în contrast cu atitudinea manifestată de către celălalt auditor intern – G.P.), precum și faptul că "își susține insistent punctul de vedere", ceea ce a condus la tratamentul discriminatoriu aplicat în cazul său și care a avut ca efect restrângerea dreptului la liberă exprimare și a independenței oferite de legislația auditului.

27. În susținerea celor menționate, petenta recomandă C.N.C.D. obținerea de la Regia Autonomă a documentației care a stat la baza sancționării prin decizia nr. 138/12.07.2019, întrucât se află în imposibilitatea transmiterii acestora, conform reglementărilor interne care sancționează difuzarea unor astfel de documente de către angajați.

28. Referitor la îngrădirea dreptului legal de muncă, în raport cu celălalt auditor intern, petenta face precizarea că nu îi erau trasate sarcini specifice postului ocupat, desfășurarea activității de bază (alocarea de misiuni de audit) fiind condiționată de participarea la anumite cursuri de formare profesională impuse în termeni stricți.

29. Astfel, blocajul a determinat nealocarea unei misiuni de audit petentei într-un interval de peste 10 luni, urmărindu-se în final realizarea unei evaluări profesionale nesatisfăcătoare, care să servească scopului real vizat de eliberare din funcție.

30. Mai mult, la începutul anului 2020, petenta susține că a intrat în posesia unor indicii clare privind demersurile insistente efectuate de către șeful Compartimentului Audit Intern, susținute de către directorul general, primul reclamat, privind inițierea unui proces de reorganizare simulată a compartimentului, petenta fiind vizată de eliberarea din funcție printr-o evaluare nefavorabilă în raport cu celălalt auditor intern – .

31. În completarea precizărilor atitudinii discriminatorii manifestate de directorul general, primul reclamat, petenta mai menționează imixtiunea acestuia în cadrul desfășurării misiunilor de audit, precum și inițierea în permanență de acțiuni de intimidare, presiuni, jigniri și amenințări la adresa sa, ceea ce a culminat cu bruscarea pe holurile de la etajul 1 al instituției la data de 14.11.2019.

32. Referitor la acest incident, petenta susține că, deși a fost înregistrat de camerele de luat vederi, a fost prezentat trunchiat în cadrul cercetării disciplinare dispuse în cauză, fapt care a condus la sancționarea sa abuzivă (decizie contestată în instanță, procesul fiind în curs de derulare în dosarul nr. 81193/27.03.2020). Petenta adaugă că deține înregistrarea audio a incidentului, care poate fi furnizată la cerere.

33. Prin urmare, petenta solicită investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare inițiate de către cel de-al doilea reclamat, șeful Compartimentului Audit Intern și susținute/dispuse de către directorul general, primul reclamat.

34. Raportat la solicitarea C.N.C.D. din cuprinsul citației, petenta își exprimă acordul cu privire la soluționarea speței în lipsă.

35. Prin concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 7654/27.11.2020, petenta face ultimele precizări, urmare a consultării apărărilor formulate la dosar de către cei doi reclamați:

- este singurul angajat asupra căruia s-a dispus într-un interval de 12 luni (iulie 2019 – iulie 2020) desfășurarea și finalizarea a 5 dosare disciplinare, fără niciun suport real și nici temei legal, fiind fabricate, în opinia sa cu scopul unic al destituirii din funcție (aspect materializat prin emiterea deciziei nr. 262/23.10.2020 de concediere); sancțiunile disciplinare primite de petentă au fost contestate în instanță de petentă: decizia nr. 138/12.07.2019 a fost anulată, iar deciziile 33/26.02.2020 și 179/17.08.2020 au procesul în derulare.
- Raportat la controlul bagajului la care a fost supusă de 2 ori în decursul a 3 luni, petenta susține că ancheta efectuată de către Secția 18 de Poliție a fost una defectuoasă, probabil datorită unei relații de prietenie între conducerea Regiei și Secția de Poliție, fapt pentru care a solicitat reluarea/continuarea anchetei.
- În ceea ce privește tratamentul diferențiat față de celălalt auditor intern, petenta dorește să atragă atenția asupra apărării celui de-al doilea reclamat, care confirmă faptul că diferențele de comunicare cu aceasta ar veni și din faptul că petenta ar divulga, fără drept, informații despre care a luat la cunoștință în



exercitarea atribuțiilor de serviciu. În acest sens, petenta face precizarea că eventuala divulgare a oricăror date, fapte sau situații din activitatea auditorilor interni angajați în cadrul Regiei către autoritatea publică tutelară BNR nu poate fi catalogată drept încălcare a oricăror prevederi legale.

- Petenta dorește să puncteze faptul că reclamații se apără într-un mod similar, aducând în discuție elemente fără legătură cu cauza în sine.
- Astfel, raportat la apărarea primului reclamat, petenta precizează că prezentarea succintă a comportamentului său în raporturile de muncă încă de la angajare nu face obiectul petiției, are un caracter subiectiv și tendențios, cu scopul de a distrage atenția de la situația care a generat un cumul de acțiuni discriminatorii la adresa sa. Deși petenta s-a referit la emiterea primei decizii de sancționare din luna iulie 2019, reclamatul face referire la decizia nr. 179/17.08.2020, aferentă unui alt dosar, care face obiectul unui nou proces de contestare în instanță (dosarul nr. 24753/2020) și care are primul termen stabilit pentru data de 08.12.2020, astfel că nu poate fi invocat ca argument în apărare de reclamat.
- De asemenea, presupusa "atitudine conflictuală și cu colegii de compartiment" nu poate justifica comportamentul abuziv și discriminatoriu aplicat în cazul său, sesizările fostului coleg făcând parte, în opinia petentei, din același proces de "fabricare" a dosarului personal ce ar fi urmat a fi utilizat în scopul destituirii sale din funcție. Atât acestui coleg, cât și celui de-al doilea auditor intern angajat în același timp, nu le-au mai fost prelungite contractele de muncă după expirarea celor 6 luni de probă. Orice încălcare a drepturilor și demnității colegului ar fi trebuit să fie sesizată de către chiar acest coleg, ca parte vătămată, nu de către directorul general al Regiei.
- Totodată, petenta semnalează faptul că o altă persoană angajată ca auditor intern, , în anul 2016 a formulat sesizarea nr. D/8162/11.11.2016, semnalând Consiliului de Administrație al Regiei încălcarea gravă a unor principii etice și de profesionalism de către primul reclamat.
- În ceea ce privește demonstrarea acțiunilor discriminatorii menționate de reclamat, petenta dorește să puncteze faptul că sesizarea formulată de aceasta la Poliția sectorului 5 / Secția 18 Poliție nu a fost clasat, astfel cum reclamatul a prezentat în mod eronat, ancheta fiind însă redeschisă, astfel cum rezultă din citația primită în vederea audierii în dosarul nr. 4683/P/2020 anexată, având același obiect în cauză.
- Decizia nr. 138/12.07.2019 de sancționare a petentei pe motivul lipsei de documentare și profesionalism care ar fi dus la apariția de discontinuități în finalizarea misiunii de audit cu denumirea "Sistemul de conducere și control" a fost emisă fără efectuarea unei cercetări prealabile și fără a i se solicita un punct de vedere obiectiv, fapt pentru care a fost anulată în totalitate în instanță.
- Petenta apreciază că sesizarea adresată I.T.M. București a fost nefondată, fără a fi efectuate cercetări suplimentare și finalizată cu declinarea competenței către C.N.C.D. prin adresa de răspuns cu nr. P5687/40444/C.R.M./22.07.2020 anexată.
- Referitor la incidentul din 14.11.2019, petenta menționează că se afla în legitimă apărare în fața unei atitudini agresive, presărată de acuzații calomnioase (de furt



de documente) și ieșiri necontrolate ale directorului general care ar fi putut degenera, acesta având o atitudine agresivă, în cele din urmă emițând decizia de concediere în data de 23.10.2020.

36. Față de punctul de vedere formulat de cel de-al doilea reclamat, petenta face următoarele precizări:

- Atitudinea discriminatorie a șefului de Compartiment față de petentă, încă de la întoarcerea acesteia din concediul de creștere copil (01.10.2018) poate fi remarcată din corespondența purtată cu aceasta, interacțiunea cu restul colegilor nefăcând obiectul prezentei petiții. Totodată, petenta dorește să puncteze faptul că propriile considerente ale reclamatului legate de năzuințele și comportamentul său care ar fi generat plecarea colegilor sau ocuparea unei funcții de conducere nu au nicio relevanță în contextul acțiunilor discriminatorii detaliate în petiție, acestea fiind simple presupuneri.
- În ceea ce privește celălalt auditor, cel de-al doilea reclamat doar a făcut referire la rapoartele de activitate, ca atașament, fără a fi probat conținutul acestora, iar în ceea ce privește situația raportărilor pentru intervalul martie 2019 – septembrie 2019, petenta înserează în concluziile scrise o situație cu raportările solicitate.
- Petenta dorește să semnaleze faptul că în dosarul rapoartelor de activitate se pot identifica anumite corespondențe între auditorul și șeful compartimentului din care ar reieși înțelegerea dintre cele 2 colege și o aparentă raportare din partea acesteia, cu obligarea doar a petentei de a raporta activitatea.
- Hotărârea pronunțată de Tribunalul București în dosarul nr. 8119/3/2020 nu este definitivă, astfel că nu poate fi luată în considerare în analiza prezentei cauze.
- Reclamata nu contestă faptul că nu i-a trasat sarcini corespunzătoare pregătirii sale profesionale și atribuției de bază consfințite prin fișa postului (desfășurarea de misiuni de audit), respectiv nu poate demonstra alocarea unei misiuni de audit într-un interval de 7 luni până la momentul intrării petentei în concediu (pentru o perioadă de 3 luni), dar și după revenirea din concediu. Petenta consideră că alocarea misiunii de audit a survenit abia la data de 24.07.2020 și strict ca urmare a sesizării formulate către C.N.C.D. din data de 09.07.2020.
- Petenta dorește să menționeze faptul că cel de-al doilea reclamat, în calitate de șef ierarhic, nu a luat în considerare motivele pentru care se regăsea în imposibilitate de a participa la cursul în discuție, din moment ce era subiectul unei cercetări disciplinare desfășurată în aceeași perioadă, iar atunci când a fost în discuție efectuarea unui curs similar, chiar la propunerea petentei, răspunsul conducerii a fost de respingere a solicitării.
- Petenta apreciază că sesizările sale către organisme de control au fost întemeiate, fiecare dintre aceste organisme constatând, în limita competențelor conferite de lege, diverse disfuncționalități la nivel de gestiune.
- Petenta mai adaugă că, în aprecierea sa, toate argumentele aduse de către șeful compartimentului, în calitate de reclamat, în apărarea sa, sunt menite să adauge doar o evaluare subiectivă inutilă a competențelor sale (aspect care se află în analiza Consiliului de Administrație, singurul organism abilitat să efectueze astfel de acțiuni) și să invoce presupuse acuze ale altor colegi cu care aceasta a



interacționat, dar care, în mod individual nu au efectuat demersuri oficiale, pentru o posibilă lezare a drepturilor lor fundamentale.

37. Petenta atașează înscrisuri:

- Citația adresată petentei, în calitate de persoană vătămată, în ancheta desfășurată cu privire la incidentul de reținere abuzivă la poarta de acces a instituției
- Desfășurarea cronologică a acțiunilor de condiționare a dreptului la muncă de efectuarea anumitor cursuri de formare profesională
- Reclamație auditor intern privind încălcarea unor principii etice și de profesionalism de către directorul general al Regiei
- Răspuns ITM
- Consemnare acțiuni privind atitudinea refractară a șefului de compartiment încă de la data întoarcerii din concediu de creștere a copilului
- Dovada înțelegerii dintre auditorul intern și șeful Compartimentului Audit Intern, cel de-al doilea reclamat de a nu transmite rapoarte de activitate
- **Refuzul de aprobare privind participarea petentei la cursul "Auditor Intern în Sectorul Public"**

Sușinerile primului reclamat:

, director general al R.A. Monetaria Statului

38. Prin punctul de vedere înregistrat al C.N.C.D. sub nr. 5198/26.08.2020, primul reclamat dorește să prezinte situația de fapt și de drept cu privire la care i se aduc acuze și să demonstreze că acuzele care i se aduc nu sunt reale și nu constituie un act de discriminare.

39. Reclamatul aduce în propria apărare prezentarea comportamentului petentei în raporturile de muncă, cu informații din parcursul salariații în cadrul Regiei, de la angajarea acesteia, până la momentul formulării punctului de vedere, cu raportare la situația nedorită în care este implicat fără voia sa.

40. Astfel, petenta este angajată în cadrul Regiei din data de 16.01.2017, în funcția de auditor intern la Compartimentul Control Intern – Audit Intern (actualul Compartiment Audit Intern), manifestând încă de la început un comportament conflictual, contrar valorilor promovate de Regie, respectiv demnitate, spirit civic, spirit de echipă, transparență, echitate, profesionalism, dezvoltare profesională și responsabilitate și nu a respectat nici reglementările interne, ce aveau în vedere stabilirea unor reguli concrete privind disciplina muncii în Regie, conform art. 242 lit. e) din Codul Muncii.

41. Reclamatul, în calitate de director general al Regiei, are dreptul să stabilească organizarea și funcționarea Regiei, iar în relația cu salariații are dreptul de a da dispoziții cu caracter obligatoriu, de a controla modul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu, de a constata abaterile disciplinare ale salariaților și de a-i sancționa pe aceștia în mod corespunzător, aceste drepturi fiindu-i conferite prin lege, respectiv Codul Muncii.

42. În ceea ce-o privește pe petentă, o primă abatere de la normele interne sesizată de reclamat ar fi fost nerespectarea programului de lucru, o regulă primordială în raporturile de muncă, sesizată de Șeful Structurii de Securitate la acel moment, prin

Nota nr. D/4217/18.05.2017 (anexată), contrar prevederilor Regulamentului de Ordine Interioară și Codului de Etică de la acea vreme, în urma căreia reclamatul a atenționat-o prin Nota 4246/18.05.2017, neaplicând însă nicio sancțiune disciplinară, apelând la bună-credință și toleranță în raporturile de muncă.

43. Cu toate acestea, aceeași abatere a fost repetată în data de 04.08.2020, când a părăsit locul de muncă înainte de terminarea programului normal de lucru și, fără aprobarea șefului ierarhic superior. Având în vedere faptul că nu era la prima abatere de acest fel, de această dată a fost sancționată cu “avertisment scris” prin Decizia nr. 179/17.08.2020.

44. Pentru a nu se inducă un presupus tratament discriminatoriu, reclamatul adaugă că toți salariații care au săvârșit aceeași abatere, au fost sancționați în același mod.

45. În acest context, reclamatul menționează faptul că aplicarea sancțiunii disciplinare constând în “avertisment scris” este singura excepție de la efectuarea cercetării disciplinare prealabile, conform art. 251 alin. (1) din Codul Muncii, legiuitorul conferind acest drept angajatorului.

46. Totodată, reclamatul mai adaugă că a manifestat atitudine conflictuală și cu colegii de compartiment, fapt demonstrat prin Sesizarea nr. D/1811/01.03.2018, întocmită de fost angajat al Compartimentului Audit Intern, în funcția de auditor intern, cu privire la conduita etică profesională și comportamentală a petentei.

47. Reclamatul adaugă că atitudinea conflictuală a petentei a perpetuat în raporturile de muncă, fapt dovedit de către printr-o altă sesizare, înregistrată cu nr. D/2227/15.03.2018 cu privire la încălcarea gravă a Codului de Etică de către petentă, prin adresarea de insulte calomnioase și jignitoare cu scopul de a leza drepturile și demnitatea umană, prin manifestarea unui comportament total neprofesional și lipsit de etică morală, încălcând inclusiv prevederi legale în domeniul auditului public intern, precum și cele de bun simț.

48. Mai mult decât atât, reclamatul subliniază faptul că toți salariații care și-au desfășurat și își desfășoară activitatea în cadrul compartimentului Audit Intern, au fost victimele comportamentului hărțuitor și malițios al petentei, contrar eticii profesionale a unui auditor intern, dovadă fiind, în opinia reclamatului, faptul că majoritatea au ales să înceteze raporturile de muncă cu regia.

49. Reclamatul apreciază că în cuprinsul petiției, petenta face afirmații grave și calomnioase, fără niciun fundament, **atitudinea discriminatorie și belicoasă** la care face referire petenta fiind, de fapt, pur subiectivă, fără să poată fi dovedit în vreun fel.

50. Astfel, reclamatul consideră că afirmațiile petentei fiind doar la nivel declarativ, aceasta denaturează adevărul, creându-și propriul scenariu, prin inducerea în eroare cu privire la faptul că ar fi o “victimă a sistemului”.

51. Reclamatul dorește să puncteze faptul că în toate sesizările pe care le-a înaintat până la momentul formulării punctului de vedere instituțiilor statului, în special cu rol de control, acestea nu au fost justificate, neexistând la bază dovezi clare și concrete, din care să rezulte fără echivoc faptul că față de petentă s-ar fi manifestat un comportament discriminatoriu, plasand-o pe aceasta în rolul de victimă.

52. Neavând nicio bază reală și legală, reclamatul precizează că această sesizare a fost clasată de către Secția 18 Poliție. În ceea ce privește sancțiunile aplicate petentei, reclamatul precizează că datele oferite de aceasta nu sunt complete, sens în care

prezintă următoarele informații:

- petenta a fost sancționată cu “avertisment scris” prin Decizia nr. 138/12.07.2019, fapt ce respectă prevederile legale în domeniu, respectiv art. 248 alin (1) lit. a) coroborat cu art. 251 alin. 1 din Codul Muncii pentru abatere disciplinară în legătură cu munca sa, respective *neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu, care avea influențe negative asupra întregii activități a regiei.*

53. Față de presupusele **convingeri profesionale**, pe care petenta susține că le exercită în funcția deținută și a faptului ca prin acestea “incomodează”, reclamatul consideră că petenta face o confuzie între **convingeri profesionale și personale**. Astfel, convingerile profesionale trebuie să respecte reglementările legislative aplicabile în domeniul auditului intern.

54. În cazul de față, reclamatul consideră că se face referire mai degrabă la niște convingeri personale, în niciun caz profesionale, nesusținute cu argumente pertinente.

55. În ceea ce privește afirmația petentei precum că decizia de sancționare a fost contestată și câștigată în instanță, reclamatul dorește să atragă atenția asupra faptului că petenta nu a precizat motivul care a stat la baza admiterii acțiunii. Astfel, instanța investită cu soluționarea cererii de chemare în judecată a admis acțiunea petentei întrucât decizia de sancționare nu a oferit elementele necesare din care să se poată deduce descrierea faptelor. Astfel instanța a reținut că nu s-au respectat prevederile art. 252 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii în ceea ce privește descrierea faptei care constituie faptă disciplinară, respectiv forma deciziei de sancționare, instanța neputând proceda la analiza temeiniciei faptelor săvârșite de către petentă.

56. Atitudinea discreționară de care este acuzat de către petentă, nu este demonstrată și particularizată de către petentă, în opinia reclamatului, ci doar îi prejudiciază reputația profesională în calitatea sa de conducător al regiei.

57. Reclamatul dorește să sublinieze faptul că a manifestat toleranță față de comportamentul petentă, având în vedere faptul că aceasta a adoptat permanent o atitudine de hărțuire prin transmiterea de sesizări, e-mailuri, adrese care au scopul de a provoca discuții, scandaluri. Cu titlu de exemplu, reclamatul atașează punctului de vedere ultimul e-mail transmis Consiliului de Administrație al regiei, cu scopul de a dezinforma și calomnia.

58. Reclamatul menționează că a încercat să aplaneze orice conflict și să elimine orice tensiune care ar putea perturba activitatea regiei, apelând doar la modalități legale de rezolvare a problemelor, în speță la aplicarea unor sancțiuni minore, în sensul său pozitiv, având un scop constructiv și nicidecum distructiv.

59. Astfel, reclamatul interpretează avertismentul în sensul său pozitiv, cu scopul de a preveni, motiva și stimula promovarea unui comportament etic adecvat și o conduită civilizată.

60. În opinia sa, petenta se prezintă ca victimă a unei atitudini agresive, discriminări, intimidări, calomnii, fără nicio justificare sau document care să susțină afirmațiile grave pe care le adresează șefului ierarhic superior, pentru care a sesizat inclusiv Inspectoratul Teritorial de Muncă București, instituție care, în urma controlului inopinat realizat în data de 16.07.2020, nu a constatat nereguli, control finalizat cu Procesul verbal de control seria B nr. 183222/22.07.2020, prin care nu s-au identificat niciun fel de deficiențe în ceea ce privește relațiile în raporturile de muncă și nu s-au dispus

măsuri corective, fapt ce combate toate acuzațiile petentei cu privire la presupusul tratament “discriminatoriu” la care ar fi fost supusă.

61. În ceea ce privește afirmația petentei cu privire la faptul că “*poate pune la dispoziție înregistrări concludente*” este foarte gravă, în opinia reclamatului, având în vedere faptul că orice înregistrare poate fi efectuată în mod legal, dacă această acțiune este legitimă, proporțională cu scopul urmărit și dacă este adusă la cunoștința interlocutorilor, fiind necesar ca aceștia din urmă să își exprime, în prealabil, consimțământul expres, cu raportare la Regulamentul nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date.

62. Tot cu scopul de a intimida, reclamatul precizează că petenta transmite e-mailuri șefului de compartiment, mesajele fiind “*vocea mea a fost și este ascultată în BNR (la diverse niveluri)*” sau că “*discuțiile cu diverse structure superioare BNR (ex prim vice guvernator)*” în legătură cu activitatea pe care aceasta o desfășoară.

63. În acest sens, pe lângă Codul de Etică al regiei, ce are prevederi expres despre acțiunea de a intimida, petenta ar încălca și prevederile art. 21 alin. (3) din Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern care stipulează că: “*Auditorii interni nu vor divulga niciun fel de date, fapte sau situații pe care le-au constatat în cursul ori în legătură cu îndeplinirea misiunilor de audit public intern*”.

64. Reclamatul mai menționează faptul că nu a existat și nu există nicio strategie privind eliberarea din funcție a petentei, afirmațiile petentei fiind doar simple presupuni extrem de subiective care au rolul vădit de a dezinforma, fiind de asemenea calomnioase și defăimătoare, cu scopul de a aduce atingere onoarei, reputației, imaginii și vieții profesionale a reclamatului.

65. În ceea ce privește modalitatea de soluționare a speței, reclamatul precizează că va împuternici Compartimentul Juridic din cadrul Regiei Autonome, pentru a reprezenta regia în cadrul ședințelor de audiere.

66. Reclamatul formulează concluzii scrise înregistrate la C.N.C.D. cu nr. 7895/11.12.2020 și reiterează cele susținute prin punctul de vedere, punctând faptul că regia a oferit egalitate de șanse în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerarea și accesul la formare profesională, petenta beneficiind de toate acestea.

67. Reclamatul mai adaugă că petenta a înaintat instituțiilor statului, în special celor cu rol de control, sesizări nejustificate, neavând la bază nici un fel de dovezi, din care să rezulte faptul că față de aceasta s-a manifestat un comportament discriminatoriu, drept pentru care acestea au fost clasate sau în urma controalelor efectuate, nu au fost constatate nereguli.

Sușținerile celui de-al doilea reclamat:

68. Cel de-al doilea reclamat formulează punct de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 5199/26.08.2020 și face precizarea că solicită soluționarea în lipsă, precum și respingerea sesizării ca neîntemeiată, pentru considerentele subliniate în cuprinsul apărării.

69. Concret, reclamatul face precizarea că afirmațiile ce fac obiectul petiției nu sunt

conforme realității și nu au la bază date reale și sunt prezentate astfel încât să o discrediteze în orice aspect/acțiune pe care o desfășoară.

70. Reclamatul adaugă că petenta are probleme comportamentale și de comunicare și în relațiile cu colegii noștri, acest aspect afectând activitatea compartimentului. Astfel, în marea majoritate, șefii structurilor interne i-ar fi adus la cunoștință faptul că nu doresc colaborarea cu petenta, în calitate de auditor intern, simțindu-se “ca la poliție” când stau de vorbă, lăsându-le impresia că le sunt “vânate” greșelile pentru a fi expuse.

71. În acest sens, în demonstrarea acestui comportament, petenta atașează materiale întocmite de către unul dintre foștii auditori interni, referitoare la atitudinea și comportamentul lipsit de etică morală și profesională al petentei.

72. Pe parcursul timpului, reclamata a constatat că nu se poate face echipă cu petenta și că acțiunile de subminare a autorității Șefului Compartimentului Audit Intern, precum și acțiunile de discreditare în fața autorităților sunt întreprinse din năzuința acesteia de ocupare a funcției deținute de aceasta.

73. Referitor la capătul de cerere ce privește solicitarea rapoartelor activității începând cu luna martie 2019, reclamata precizează că, în primul rând este un drept legal al angajatorului, respectiv al șefului de compartiment de a organiza și monitoriza munca/îndeplinirea sarcinilor de către angajați, conform Codului Muncii, iar în al doilea rând este o susținere ce nu corespunde realității, întrucât cel de-al doilea auditor intern a fost angajat abia în data de 02.04.2020, astfel că nu avea cum să i se solicite acestuia raport de activitate în luna martie a anului 2019, iar ulterior angajării nu a existat niciun tratament diferențiat, solicitarea vizând ambii auditori, astfel cum rezultă din documentele atașate.

74. Reclamata dorește să sublinieze faptul că petenta a fost sancționată cu “avertisment scris”, în conformitate cu art. 251 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, aceasta formă de sancționare fiind singura excepție pentru care se acceptă lipsa cercetării disciplinare prealabilă, fiind utilizată de către angajator în sensul de a atenționa salariații, aplicând în acest sens cea mai ușoară formă de sancțiune, întrucât salariații de-a lungul activității sale în cadrul Compartimentului Audit Intern a procedat la îndeplinirea eronată a obligațiilor de serviciu, faptă ce a condus la blocarea activității în cadrul Compartimentului Audit Intern, în anul 2019.

75. Prejudiciul creat angajatorului prin modul defectuos de realizare a sarcinilor de serviciu ce îi reveneau petentei în calitate de auditor intern în cadrul misiunilor de audit, a constat în faptul că Planul de audit intern aferent anului 2019 a fost grav afectat, acesta fiind un indicator de performanță a Compartimentului Audit Intern, evaluat cu preponderență de către Curtea de Conturi a României.

76. Decizia de sancționare disciplinară contestată în instanță de petentă a fost anulată din cauza nerespectării condițiilor de formă prevăzute de lege, nefiind descrise suficient în Decizia de sancționare, faptele comise de salariații, și nu pentru abaterile disciplinare pe care petenta le-a săvârșit.

77. Cu privire la celelalte cercetări disciplinare la care a făcut referire salariații că ar fi desfășurate “*prin concursul șefului de compartiment*”, reclamata menționează faptul că, angajatorul este îndreptățit să apeleze la cercetarea disciplinară în cazul primirii unor referate ce conțin suspiciuni față de fapte care pot constitui abateri disciplinare, în măsură să afecteze activitatea instituției, iar efectuarea cercetărilor disciplinare ale

salariatei în cauză au fost executate de către comisii de cercetare disciplinară, din cadrul cărora Șeful Compartimentului Audit Intern nu a făcut parte.

78. Cea de-a doua decizie de sancționare disciplinară a petentei contestată și de această dată a fost menținută însă în instanță (a se vedea dosarul nr. 8119/3/2020, aflat pe rolul Tribunalului București).

79. Referitor la faptul că i-a fost îngădit și condiționat dreptul legal de muncă în ultimele 10 luni, reclamatul menționează faptul că petenta încearcă să inducă în eroare Colegiul, întrucât în perioada menționată, i-au fost trasate mai multe sarcini de serviciu, în conformitate cu fișa postului (desfășurarea unei misiuni de audit, elaborarea unor documente specifice în domeniul auditului intern, precum și revizuirea procedurilor operaționale aferente activității de audit intern), însă în ultimele 10 luni (din care 3 luni de zile consecutive a fost în concediu), petenta a refuzat în mod voalat să-și îndeplinească sarcinile de serviciu trasate de șeful ierarhic.

80. Reclamata mai adaugă că activitatea din cadrul Compartimentului Audit Intern a fost chiar blocată datorită disensiunilor de opinie, petenta comentând și contestând prin e-mailuri transmise zilnic, orice solicitare venită din partea șefului ierarhic, precum și a locțiitorului său.

81. Totodată reclamata menționează că diferențele de comunicare vin și din faptul că petenta are obiceiul de a divulga, fără drept, informații despre care a luat la cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu, sau despre care află în cadrul biroului, care nu sunt destinate unor terțe persoane, încercând să intimideze și încălcând prevederile art. 21 alin. (3) din Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern, precum și prevederile Codului privind Conduita Etică ale auditorului intern, aprobat prin O.M.F.P. nr. 252/2004, dar și Codul de Etică al R.A.

82. Referitor la cursul "Auditor intern în sectorul public" la care petenta a fost înscrisă și a refuzat ulterior să participe, reclamata declară că, din dorința de a soluționa disensiunile din cadrul compartimentului, pe marginea modului în care trebuie să se desfășoare activitatea de audit intern, a ținut cont de recomandarea acesteia de a participa întregul colectiv la acel curs, însă, din nou, aceasta a refuzat participarea.

83. Reclamata apreciază că toate sesizările petentei, atât către structurile interne (Comisia de Etică, Consiliul de Administrație, Comitetul de Audit), cât și către autoritățile statului, în special cele cu rol de control (Inspectoratul Teritorial de Muncă, Curtea de Conturi a României, Banca Națională a României, Instanța de Judecată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării) au fost întocmite fără temeii, având doar scopul de intimidare.

84. Prin urmare, reclamata dorește să puncteze faptul că, acel criteriu invocat, convingerile profesionale sunt de fapt convingeri personale, nesuținute cu argumente pertinente și demonstrabile, cele profesionale trebuind să reiasă din legislația în vigoare.

85. În vederea susținerii apărării, reclamata atașează anexe:

- chestionarele de evaluare a modului de desfășurare a misiunilor de audit primite de la structurile auditate;
- materialele întocmite de către unul dintre foștii auditori interni, referitoare la atitudinea și comportamentul petentei;
- rapoarte de activitate ale celor doi auditori interni;

- e-mailuri de atribuire sarcini de serviciu;
- e-mailuri privind comunicarea informațiilor în afara entității;
- e-mailurile de corespondență privind refuzul petentei de participare la cursul de perfecționare.

86. Reclamata formulează concluzii scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 7896/11.12.2020 și solicită respingerea acțiunii ca neîntemeiată, pentru considerentele subliniate în punctul de vedere formulat anterior, iar cu privire la notele scrise formulate de către petentă ulterior emiterii citației, reclamata mai adaugă că toți salariații ale căror fapte au fost sesizate, au fost cercetați/sanționați disciplinar, conform prevederilor Codului Muncii, urmare a analizării și demonstrării împrejurărilor care au condus la săvârșirea faptelor.

87. Aspectele sesizate cu privire la cercetările disciplinare și sancțiunile aplicate, sunt supuse analizei instanțelor judecătorești, pe rolul acestora aflându-se mai multe procese pe care petenta le-a intentat instituției, acestea putând fi consultate pe portalul dedicat al Ministerului Justiției.

88. Urmare a incidentului menționat de petentă, în ceea ce privește controlul aleatoriu la ieșirea din instituție, reclamanta face mențiunea că însăși petenta a depus o sesizare la Poliția Sectorului 5, Secția 18 de Poliție, referitoare la presupusul abuz și tratament discriminatoriu al angajatorului, cu privire la controlul bagajelor la ieșirea din instituție, aspect expres prevăzut atât în Regulamentul Intern, elaborat cu avizul Sindicatului constituit la nivelul regiei, cât și în procedura internă elaborată de Structura de Securitate, despre care salariața avea cunoștință, mai ales având în vedere specificul activității instituției, și anume, baterea monedei naționale de circulație, fapt pentru care sunt stabilite norme clare de acces în cadrul regiei, care statuează, printre altele, controlul bagajelor la terminarea programului de lucru, în mod aleator.

89. Urmare a investigației desfășurată de organele de poliție, neavând nicio bază reală și legală, sesizarea acesteia a fost clasată de către Secția 18 Poliție.

90. Reclamata dorește să sublinieze faptul că nu au existat diferențe de tratament între cei doi auditori interni, situațiile intervenite în relațiile de muncă, au fost situații analoge și comparabile, bazate pe o justificare rezonabilă și obiectivă, astfel cum a fost menționat și demonstrat în punctul de vedere transmis anterior la dosar.

91. Reclamata se raportează la prevederile art. 5 alin. 2, 3 și 4 din Codul Muncii, aplicabil raporturilor de muncă, unde sunt prevăzute expres criteriile ce pot fi invocate ca temei al discriminării, precizând că petenta nu a invocat niciunul dintre aceste criterii.

92. Reclamata mai adaugă că, dacă mediul în care și-a desfășurat petenta activitatea ar fi fost unul impropriu de lucru, toxic și discriminatoriu, așa cum încearcă să inducă aceasta, nu ar fi beneficiat de aceleași facilități precum restul angajaților. Ori în acest caz, salariața a beneficiat de condiții de muncă adecvate, fără nicio îngrădire, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității sale, fără nicio discriminare.

93. Reclamata dorește să sublinieze faptul că a urmărit în permanență îmbunătățirea performanței auditorilor interni prin încurajarea participării acestora la cursuri de perfecționare, a susținut integrarea acestora în colectivul instituției și a încurajat salariații din subordine la exprimarea liberă, însă petenta a folosit acesta încurajare împotriva sa, omițând intenționat respectarea pașilor ierarhici în raportare.

94. Concluzionând, reclamata precizează că petenta nu a fost supusă unui tratament diferit sau nedrept față de celălalt auditor intern, nu a fost exclusă din activitățile desfășurate în cadrul biroului, ci chiar petenta a refuzat în mod sistematic să-ți îndeplinească sarcinile de serviciu cu profesionalism, încercând în mod voalat să disimuleze refuzul de a duce la îndeplinire sarcinile, realizarea acestora fiind împiedicată de multitudinea de e-mailuri transmise zilnic și de comentariile aferente acestora, sabotând în acest fel activitatea compartimentului.

95. Reclamata apreciază că toate sesizările petentei depuse la diverse organisme ale statului, în special cele cu rol de control (Inspectoratul Teritorial de Muncă, Curtea de Conturi a României, Banca Națională a României, Ministerul Finanțelor Publice, Instanța de Judecată, Poliția Română, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării) au fost transmise cu scop de intimidare, ajungând ca prin controalele acestor instituții, care de altfel nu au susținut afirmațiile acesteia, să inducă o atmosferă de hărțuire în exercitarea funcției pe care o ocupă.

96. Reclamata adaugă că, prin comportamentul deviant pe care l-a manifestat petenta, aceasta a creat în cadrul instituției un mediu intimidant și ostil, sesizările acesteia venind ca o modalitate de răzbunare.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudenta

97. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. 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.*

(4) Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească - în cadrul democrației constituționale.

(...)"

- **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. 29 Libertatea conștiinței:** *”(1) Libertatea gândirii și a opiniilor, precum și libertatea credințelor religioase nu pot fi îngrădite sub nici o formă. Nimeni nu poate fi constrâns să adopte o opinie ori să adere la o credință religioasă, contrare convingerilor sale.*

(2) Libertatea conștiinței este garantată; ea trebuie să se manifeste în spirit de toleranță și de respect reciproc. (...)”

• **Art. 30 Libertatea de exprimare:** *”(1) Libertatea de exprimare a gândurilor, a opiniilor sau a credințelor și libertatea creațiilor de orice fel, prin viu grai, prin scris, prin imagini, prin sunete sau prin alte mijloace de comunicare în public, sunt inviolabile.*

(2) Cenzura de orice fel este interzisă.

(...)

(6) Libertatea de exprimare nu poate prejudicia demnitatea, onoarea, viața particulară a persoanei și nici dreptul la propria imagine.

(...)”

• **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii:** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin 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.”

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

• **art. 2 alin. 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.”

• **art. 7:** *”Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;*
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;*
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;*
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;*
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;*
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;*
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.”*

3. Prin Decizia nr. 1096 din 15 octombrie 2008, 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”.

Principiile de analiză

98. 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”*.

99. 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”*.

100. 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.

101. 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.

102. În analiza fondului cauzei, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare C.E.D.O.) în domeniu prin care s-a stipulat că 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*”.

103. C.E.D.O. 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).

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

105. 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 legătura de cauzalitate între criteriu și dreptul pretins încălcat.

Aplicarea principiilor la speță

106. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin încălcarea tratamentului egal în ceea ce privește dreptul la muncă prin efectele

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

comportamentului pasiv al reclamațiilor prin care petenta ar fi fost defavorizată nejustificat, prin defăimarea constantă a imaginii și reputației pe care i-o conferă funcția deținută, în fața colectivului și conducerii administrative a regiei, pe baza criteriului convingerilor profesionale și etice pe care petenta susține că le are în exercitarea funcției deținute, faptul că prin aceste convingeri incomodează și nu manifestă deplină obediență expectată.

107. Colegiul ia act de faptul că petenta este angajată în cadrul Regiei din data de 16.01.2017, în funcția de auditor intern la Compartimentul Control Intern – Audit Intern (transformat sub denumirea de Compartiment Audit Intern).

108. Prin decizia nr. 138/12.07.2019, petenta a fost sancționată cu "avertisment scris", decizie care a fost anulată de către instanțele de judecată prin decizie definitivă și irevocabilă în dosarul nr. 24388/3/2019 înregistrat pe rolul Tribunalului București, reținându-se că pe motivul lipsei de documentare și profesionalism care ar fi dus la apariția de discontinuități în finalizarea misiunii de audit cu denumirea "Sistemul de conducere și control", sancțiunea a fost emisă fără efectuarea unei cercetări prealabile și fără a i se solicita un punct de vedere obiectiv, fapt pentru care a fost anulată de instanță.

109. Petenta a sesizat I.T.M. București cu privire la aspectele care vizează relațiile de muncă (dosarele personale ale angajaților Compartimentului Audit Intern și aspecte conexe Regulamentului intern al instituției reclamate), fiind întocmit procesul – verbal nr. 183222/22.07.2020 (anexat la punctul de vedere formulat de primul reclamat).

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

111. Astfel, 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. 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.

112. În speța de față, Colegiul director reține că petenta este nemulțumită cu privire la activitatea desfășurată la locul de muncă, având în vedere divergențele apărute atât în relaționarea cu șefa ierarhică, precum și cu directorul general al instituției reclamate.

113. Examinând conținutul petiției și apărarea reclamațiilor, prin raportare la legislația aplicabilă în speță, Colegiul director constată că instanța de judecată este competentă în a analiza aspectele sesizate cu privire la cercetările disciplinare și sancțiunile aplicate, acestea fiind supuse analizei instanțelor judecătorești din moment ce pe rolul acestora s-au aflat / se află mai multe procese pe care petenta le-a intentat angajatorului.

114. Astfel, Colegiul director decide că aspectele care vizează desfășurarea activității

petentei la locul de muncă, respectarea fișei postului, atribuții, solicitarea de rapoarte de activitate intră în sfera de competență a instanțelor de dreptul muncii, fapt pentru care aspectele sesizate nu intră sub incidența O.G. nr. 137/2000.

115. Raportat la sfera de competență a C.N.C.D., în considerarea incidenței obiectului petiției în 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.

116. 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.

117. Ca atare, se naște întrebarea legitimă, în ce măsură pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de O.G. nr. 137/2000 republicată, C.N.C.D. poate să constate existența unor situații discriminatorii ce sunt în legătură indisolubilă cu activitatea de înfăptuire a justiției de către instanțele judecătorești, aspecte de interpretare și aplicare a legii care intră în mod cert în sfera de competență a acestora ori în soluțiile pronunțate de instanțele judecătorești.

118. Colegiul director se raportează în analiza prezentei cauze la Constituția României, prevederile art. 1 alin. 4 că: „*Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor: legislativă, executivă și judecătorească în cadrul democrației constituționale*”; art. 125 alin. 1, alin. 2 și alin. 3 care statuează că înfăptuirea justiției se face potrivit legii, dispunând că justiția este unică și imparțială, egală pentru toți, iar judecătorii sunt independenți și se supun numai legii. Aceasta face ca în activitatea de judecată, judecătorii să nu poată fi supuși niciunei directive din partea puterii legislative sau executive.

119. Este important de precizat în acest context și Decizia nr. 322/2001², prin care Curtea Constituțională a reținut că: „*În deplină concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 6 pct. 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (ratificată prin Legea nr. 30 din 18 mai 1994) și alte tratate internaționale la care România este parte, Constituția României consacră în cap. VI, intitulat “Autoritatea judecătorească”, principiile organizării și înfăptuirii justiției în țara noastră. În conformitate cu aceste principii, în România justiția se înfăptuiește prin Curtea Supremă de Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege [art. 125 alin.(1)], compuse din judecători independenți care se supun numai legii [art.123 alin.(2)]. ...”.*

120. Astfel, s-ar încălca în mod flagrant principiul separației puterilor în stat, prin interferarea de către C.N.C.D. în atribuțiile instanței judecătorești.

121. Ori, astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. Din acest punct de vedere, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga instanțelor de

² Decizia Curții Constituționale nr. 322/2001 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 66/2002.

judecată pentru a face aprecieri în legătură cu aspectele de fond ale petiției care decurg din modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale, precum și consecințele juridice ce decurg dintr-o asemenea interpretare.

122. Prin urmare, având în vedere argumentația de mai sus raportat la aspectele din cuprinsul petiției supusă analizei ce exced O.G. nr. 137/2000, Colegiul director reține că instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la cercetările disciplinare și sancțiunile aplicate.

123. De asemenea, în ceea ce privește desfășurarea activității petentei la locul de muncă, respectarea fișei postului, stabilirea și exercitarea atribuțiilor, solicitarea de rapoarte de activitate, Colegiul director constată că acestea sunt aspecte care intră în sfera de competență a instanțelor de dreptul muncii.

124. Colegiul director reține și faptul că petenta s-a adresat și către I.T.M., instituție care a analizat aspectele care fac parte din sfera sa de competență și a constatat că neregulile semnalate raportat la relațiile de muncă (dosarele personale ale angajaților Compartimentului Audit Intern și aspecte conexe Regulamentului intern al instituției reclamate) nu se confirmă.

125. Având în vedere cele mai sus arătate, Colegiul apreciază faptul că prevederile O.G. nr. 137/2000 nu sunt incidente soluționării petiției cu privire la interpretarea și aplicarea legilor, atribut exclusiv al instanțelor de judecată.

126. 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”.

127. Pe fond, 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. 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.

128. Analizând susținerile petentei prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că dreptul pe care-l reclamă petenta ca fiind încălcat este cel indicat la art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000, respectiv dreptul la tratament egal în raportul de muncă cu angajatorul, manifestat în ceea ce privește modificarea atribuțiilor de serviciu, formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională sau aplicarea măsurilor disciplinare.

129. În ceea ce privește comparabilitatea, Colegiul director ia act de faptul că petenta se raportează la alte persoane încadrate cărora nu li s-ar fi îngrădit dreptul legal la

muncă, în raport cu celălalt auditor intern, referitor la solicitarea rapoartelor de activitate începând cu luna martie 2019, precum și participarea la cursuri de perfecționare.

130. În acest sens, petenta susține că desfășurarea activității de bază (alocarea de misiuni de audit) a fost condiționată de participarea la anumite cursuri de formare profesională impuse în termeni stricți, ceea ce a determinat nealocarea petentei în misiune de audit într-un interval de peste 10 luni.

131. Colegiul reține că, raportat la solicitările petentei, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar 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.

132. Scopul urmărit de reclamat, în aprecierea petentei, ar fi fost realizarea unei evaluări profesionale în cazul său nesatisfăcătoare, care să servească scopului vizat, de eliberare a acesteia din funcție, însă, raportat la elementele supuse analizei, Colegiul apreciază că nu se poate reține o legătură de cauzalitate între criteriul invocat (convingerile profesionale / personale) și fapta sesizată (tratamentul diferențiat în ce privește exercitarea raportului de muncă).

133. 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.

134. Prin urmare, coroborând toate elementele probatorii ale dosarului, analizând sesizarea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării în conformitate cu art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director decide că, pe fond, raportat la aspectele sesizate de petentă și care intră sub incidența O.G. nr. 137/2000, 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 legăturii de cauzalitate între criteriul convingerilor invocat de petentă și dreptul încălcat.

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.

Prevederile **O.G. nr. 137/2000** nu sunt incidente soluționării aspectelor referitoare la interpretarea și aplicarea legii ce intră în sfera de competență a instanțelor judecătorești;

2. Pe fond, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare în lipsa legăturii de cauzalitate între criteriul și dreptul încălcat.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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 ședința de deliberări din data de 12.05.2021 au fost:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru (online), HALLER István – Membru, JURA Cristian – Membru, LAZĂR Maria – Membru (online), MOȚA Maria – Membru (online), OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru (online).

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 31.05.2021

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.