



00  
**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

**HOTĂRÂREA NR. 99**  
**din data de 16.02.2022**

**Dosar nr.: 144/2021**

**Petiția nr.: 1577/01.03.2021**

**Petent(ă): prin apărător ales**

**Reclamați: S.C. Frankstahl România S.R.L. prin administratorii Marius Pintilie și Knut Rakus**

**Obiect:** presupusă hărțuire ca urmare unui demers de demascare a unui grup infracțional ce acționa în societate

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

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

1. prin apărător ales SCA Grecu și Asociații cu sediul în București, str. Pictor Ion Negulici nr. 12-14, sector 1

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

2. S.C. Frankstahl România SRL cu sediul în București, Șos. Berceni, nr.108, Pavilion Administrativ, et. 2, ap. Biroul 1, sector 4

**II. Citarea părților**

3. 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.

4. Prin adresa nr. 1577 din 18.03.2021 (fila 20 din dosar) s-a solicitat formularea unei petiții care să respecte prevederile art. 11 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, precum și precizarea obiectului raportat la prevederile OG nr.137/2000. Totodată s-a invocat din oficiu **excepția de necompetență a Consiliului cu privire la aspectele de natură penală în sensul că, competența de soluționare revine organelor de cercetare penală/urmărire penală sau instanțele judecătorești.**

5. Prin adresa nr. 2867 din 14.04.202 petenții, prin apărător ales, au susținut petiția cu precizarea că, față de aspectele de natură penală, s-au adresat Direcției Naționale Anticorupție urmând a se adresa și instanței de judecată.

6. Prin adresa nr. 3049 din 21.04.2021 (fila 78 din dosar) au fost citați petenții, iar prin adresele nr. 3049 din 21.04.2021 au fost citate părțile reclamate (filele 79-80 din dosar).

### III. Susținerile părților

#### Susținerile petentei

7. Prin adresa nr. 1577 din 01.03.2021, petenții, având funcția de Specialist în Resurse Umane, Expert Contabil Verificator și Director Comercial, au decis inițierea unui demers de demascare a unui grup infracțional ce acționa în societate de peste 10 ani, a abuzurilor constând în hărțuirea angajaților precum și a faptelor de gestiune frauduloasă ce se desfășura în cadrul societății, ca o măsură disperată față de abuzurile îndreptate împotriva acestora.

Indică ca și practici infracționale de majorare salarială, o serie de prime oferite unor angajați și infracțiuni financiare, fapte de hărțuire psihologică.

În luna iulie 2020 a transmis o informare proprietarului societății din Austria cu privire la abuzurile psihologice și financiare ce aveau loc în cadrul societății. S-a demarat un audit intern, au fost identificate fapte de natură penală, iar proprietarul societății a renunțat la continuarea investigațiilor, a fost revocat mandatul administratorului Romano del Negro societatea fiind preluată de Knut Rakus.

8. Având în vedere situația financiară a societății, în urma furturilor constante din societate s-a procedat la instituirea unor măsuri abuzive de reducere a costurilor (neplata orelor suplimentare, concedierea angajaților, neplata bonusurilor restante și anularea lor, etc.)

9. În nenumărate ocazii administratorul (M.P) a menționat în fața colegilor că petenții sunt responsabili pentru măsurile luate împotriva angajaților, pentru că au denunțat infracțiunile săvârșite de vechiul management, a încercat să îi intimideze spunându-le că a câștigat toate procesele cu angajații și că soția acestuia lucrează în cadrul MAI.

10. În data de 12.08.2020, deoarece nu s-a luat nicio măsură, petenții au inițiat un demers de denunțare a infracțiunilor la DNA.

La data de 01.10.2020, au fost emise două decizii de concediere pentru doi dintre petenți, iar cel de al treilea a demisionat în urma hărțuirilor și jignirilor din partea reclamaților.

11. Petenții susțin faptul că angajatorul a adoptat anumite decizii în ceea ce privește acordarea **bonusurilor** într-un mod discriminatoriu. Astfel, toți colegii au primit plata bonurilor restante, însă angajatorul a ales să nu acorde bonusuri în detrimentul altor angajați din cadrul societății, care au primit bonusurile restante pentru ultimii 3 ani.

#### Susținerile petentei (P.R.)

12. Petenta susține faptul că începând cu anul 2012 a ocupat funcția de Specialist resurse umane. Relatează aspecte care s-au petrecut începând cu anul

2012-2017. Petenta era amenințată cu desfacerea contractului de muncă dacă nu făcea ceea ce i se cerea sau îndrăznea să aibă o părere personală despre ceea ce se întâmpla în mod ilegal în societate. Era obligată să țină evidența sumelor de bani furati de către fostul administrator. De asemenea, susține faptul că a fost supusă atât ea, cât și alte colege, la glume cu tentă sexuală, propuneri indecente, injurii și acțiuni de intimidare din partea fostei conduceri a societății. Au fost propuse sume de bani pentru a veni îmbrăcate cât mai sumar “cu fustițe scurte sau bluze transparente”; acestora fiindu-le teamă s-au conformat.

13. În luna mai 2020, fostul administrator a dat buzna în birou, a lovit ușa cu piciorul și a spart diverse obiecte într-o criză de furie. A urmat o perioadă foarte grea, i se trasau atribuții urgente și complexe, pentru a o determina să greșească.

După toate abuzurile psihologice, sexuale și morale, petenții au hotărât să ia atitudine și au informat acționarii din Austria de întreaga situație.

14. În cadrul controlului ITM din data de 02.09.2020 i s-a solicitat de către managerul societății să ajute societatea și să confirme unele informații care nu erau reale. Petenta a refuzat să facă acest lucru, și a prezentat situația exact cum era, afirmând că, în cadrul societății, existau două evidențe a timpului de muncă. Ca repercusiune, angajatorul i-a retras, printr-o decizie, dreptul de a folosi mașina de serviciu și cardul de combustibil, beneficiu ce a fost negociat anterior cu angajatorul. (anexa 6)

15. Totodată, petenta susține faptul că angajatorul a procedat inițial la supra încărcarea cu sarcini, urmând retragerea atribuțiilor conform fișei postului, culminând cu retragerea bonusurilor negociate, considerând aceste fapte ca fiind o hărțuire la locul de muncă în vederea demisiei.

16. La data de 01.10.2020 angajatorul a emis o decizie de încetare a contractului individual de muncă (anexa 7) pentru desființarea postului. Petenta este de opinie că această atitudine este una discriminatorie pe criteriul convingerilor, apartenenței ori activității sindicale, activității sociale de a demasca un grup infracțional care opera în cadrul societății, precum și a așteptării realiste ca astfel de fapte să nu fie tolerate de către angajator.

### **Sușinerile petentei**

17. Petenta, ocupând funcția de expert contabil, pe lângă cele reclamate de către colega sa (P.R.), a constatat că veniturile îi erau majorate în sistem în mod fictiv, bani pe care petenta nu i-a primit niciodată. Starea generală de teamă și nesiguranță era alimentată de afirmațiile fostului administrator care susținea “*dacă vine Austria să ne controleze, dau foc la clădire și la documente*”.

18. Petenta susține faptul că stresul acumulat în viața profesională a determinat în mod direct declanșarea unei boli autoimune cu care va trebui să trăiască tot restul vieții. În cadrul auditului realizat de BD Austria atât petenta cât și colegii acesteia au participat activ la furnizarea informațiilor necesare, activitate care a generat multe ore suplimentare.

19. În data de 13.08.2020, a informat noul director/administrator (M.P.) cu privire la faptul că a fost hărțuită de către un coleg, primind ca răspuns la cele sesizate faptul că acestea s-au întâmplat în afara orelor de program, motiv pentru care nu se va impune o cercetare disciplinară a colegului respectiv.

20. În continuare petenta a susținut că a fost izolată de restul colegilor, marginalizată și că i s-au retras o parte din atribuțiile avute în fișa postului, motiv pentru care consideră aceste acțiuni ca fiind o hărțuire morală la locul de muncă, cu scopul de a o determina să demisioneze.

21. În data de 01.10.2020 angajatorul a emis o decizie de încetare a contractului individual de muncă prin care a desființat postul petentei.

Petenta este de opinie că această atitudine este una discriminatorie pe criteriul convingerilor, apartenenței ori activității sindicale, activității sociale de a demasca un grup infracțional care opera în cadrul societății, precum și a așteptării realiste ca astfel de fapte să nu fie tolerate de către angajator.

### **Susținerile petentului**

22. Petentul, angajat din anul 2019 în funcția de Director comercial, susține faptul că în cadrul societății angajații erau obligați să ia parte la practici ilegale de deturnare a fondurilor societății.

Petentul a făcut demersuri în ceea ce privește informarea conducerii societății din Austria de faptul că a primit declarații privind abuzuri pe care managementul societății le exercită împotriva angajaților.

În data de 14.07.2020, în timpul auditului din partea BDO România inițiat de către acționarii societății, în cadrul unei discuții cu conducerea de atunci a societății, i s-a pus în vedere că trebuie să fie parte la mușamalizarea situației ilegale care se desfășura în societate încă din 2012, contra unei sume de bani.

23. Deoarece nu a fost luată nicio măsură în cazul faptelor penale desfășurate în cadrul societății, petenții au inițiat un demers de denunțare a infracțiunilor la D.N.A.

**Petentul este de opinie că atitudinea prezentată este una discriminatorie pe criteriul convingerilor, apartenenței ori activității sindicale, activității sociale de a demasca un grup infracțional care opera în cadrul societății, precum și a așteptării realiste ca astfel de fapte să nu fie tolerate de către angajator.**

În anexă s-au depus în copie următoarele documente:

- declarațiile angajaților care au fost supuși unor comportamente hărțuitoare;
- denunțul infracțiunilor săvârșite în cadrul societății la DNA; (fila 30 verso)
- răspunsul solicitării privind plata bonusurilor restante;
- solicitarea situației privind banii scoși din firmă, modalități ilegale;
- e-mail transmis la data de 14 august 2020 privind încălcarea nefirească de muncă;
- e-mail privind decizii de revocare a dreptului de a folosi mașina de serviciu și cardul de combustibil;

- decizie de încetare a contractului individual de muncă pentru R.P;
- solicitarea din data de 13.08.2020 privind sancționarea unui incident de hărțuire morală la locul de muncă;
- decizie de încetare a contractului individual de muncă pentru L.D;
- transcriere discuție cu fosta conducere a societății privind mușamalizarea situației ilegale care se desfășura în societate;
- lista întâlnirilor programate.

#### **Susținerile părților reclamate**

Până la data soluționării petiției părțile reclamate nu au înaintat punctul de vedere.

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

##### **24. Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor are următoarele prevederi relevante privind excepțiile invocate:**

*„Art. 28. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.*

*Art. 29. Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.*

*Art. 30. (1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.*

*(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.*

*Art. 31. (1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.*

*(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.*

*Art. 32. Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.*

*Art. 63. (1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.*

*(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.*

*Art. 64. (1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent.*

(2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.

(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.

## **25. Constituția României**

Art. 16. (1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

## **26. O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată**

Art. 2. (1) „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, apartenența 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.

(3) „Sunt discriminatorii potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin(1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare”.

## **Aplicarea principiilor la speță**

27. Referitor la excepția de necompetență a Consiliului cu privire la aspectele de natură penală (competența de soluționare revinând organelor de cercetare penală/urmărire penală sau instanțelor judecătorești), excepție invocată din oficiu prin adresa nr. 1577 din 18.03.2021 (fila 20 din dosar), Colegiul urmează a o admite, deoarece chiar petenții au făcut referire la faptul că au inițiat un demers de denunțare a infracțiunilor săvârșite de către părțile reclamate la DNA.

28. Pe fond, cu privire la presupusa hărțuire invocată de către petenți, din punct de vedere al apartenenței sindicale, Colegiul reține că petenții nu au depus probatoriu în acest sens.

29. 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. Astfel, Colegiul director analizează 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, republicată.

30. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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,,.

31. Colegiul director analizează dacă, în cazul semnalat de petent, se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;
- d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

32. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. 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. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea

recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

33. În speță, petenții reclamă atitudinea discriminatorie a reclamanților pe criteriul *convingerilor, apartenenței ori activității sindicale*, activității sociale de a demasca un grup infracțional care opera în cadrul societății, precum și a așteptării realiste ca astfel de fapte să nu fie tolerate de către angajator, Colegiul reținând că din documentele existente la dosarul cauzei nu reiese criteriul apartenență sindicală care să fi stat la baza celor menționate mai sus. Existența unui criteriu de discriminare, așa cum este prevăzută de dispozițiile legale în vigoare în materia nediscriminării, reprezintă o condiție esențială atunci când se pune problema săvârșirii unei fapte de discriminare susceptibilă de a fi sancționată potrivit normelor legale.

34. Prin urmare, din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul egalității și nici cel al nediscriminării. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de petent, nu s-a săvârșit nicio faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

35. Mai mult, Colegiul reține dintre aspectele menționate în petiție faptul că petenții, având funcția de Specialist în Resurse Umane, Expert Contabil Verificator și Director Comercial, au decis inițierea unui demers de demascare a unui grup infracțional ce acționa în societate de peste 10 ani, a abuzurilor constând în hărțuirea angajaților precum și a faptelor de gestiune frauduloasă ce se desfășura în cadrul societății, ca o măsură disperată la abuzurile îndreptate împotriva acestora.

Indică ca și practici infracționale de majorare salarială, o serie de prime oferite unor angajați și infracțiuni financiare, fapte de hărțuire psihologică.

În luna iulie 2020 a transmis o informare proprietarului societății din Austria cu privire la abuzurile psihologice și financiare ce aveau loc în cadrul societății. S-a demarat un audit intern, au fost identificate fapte de natură penală, iar proprietarul societății a renunțat la continuarea investigațiilor, a fost revocat mandatul administratorului societatea fiind preluată de. Având în vedere situația financiară a societății, în urma furturilor constante din societate s-a procedat la instituirea unor măsuri abuzive de reducere a costurilor (neplata orelor suplimentare, concedierea angajaților, neplata bonusurilor restante și anularea lor, etc.)

36. Prin urmare, Colegiul mai reține din înscrisurile depuse de către petenți, faptul că aceștia au denunțat infracțiunile săvârșite în cadrul societății la DNA (fila 30 verso la dosar).



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 unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. Se admite excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, competența aparținând, în exclusivitate, instanțelor judecătorești și organelor de cercetare penală; (față de aspectele de natură penală)

2. Pe fond, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (criteriul apartenenței sindicale nu a fost dovedit);

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

**IV. Modalitatea de plată a amenzii: —**

**V. 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 desfășurată în data de 16.02.2022 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, HALLER István – Membru, DIACONU Adrian – Membru (online), LAZĂR Maria – Membru, GRAMA Horia – Membru, JURA Cristian – Membru, MARIA Moța – Membru, 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 Colegiului director,  
Președinte CNCD**

Redactat la data de: 18.02.2022

Motivele de fapt și de drept: P.C.S./F.V.

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

