



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 2 din 11.01.2023

Dosar nr: 333/ 2022

Petiția nr: 3540/19.05.2022

Petent:

Reclamat: Oracle România SRL

Obiect: Petentul, persoană de etnie romă, a anunțat compania că este condamnat într-un dosar penal și a refuzat să demisioneze, iar compania a demarat o procedură disciplinară împotriva lui, petentul apreciind că este un proces de hărțuire și discriminare morală cu scopul excluderii lui din companie.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Societatea Oracle România SRL cu sediul în București, Sector 2, Șos. Pipera nr. 43, Floreasca Park, Corp B

3. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Societatea Oracle România cu sediul în București, Sector 2, Șos. Pipera nr. 43, Floreasca Park, Corp B.

II. Procedura de citare a părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 3540/09.06.2022 a fost citat petentul iar prin adresele nr. 4108/09.06.2021 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind citate în vederea soluționării sesizării pentru termenul de audieri din data de 28.06.2022 (filele 72-74 la dosar). Părțile au fost prezente la ședința de audieri.

6. Petentul a depus documente în completarea petiției, ce au fost înmânate personal părții reclamate în ședința de audieri din data de 28.06.2022 (filele 85-99 la dosar).

7. Partea reclamată a comunicat la dosar un punct de vedere în data de 28.06.2022, ce a fost înmânat personal petentului (filele 100-195 la dosar).



8. Petentul a transmis un răspuns (note scrise) la punctul de vedere al părții reclamate, comunicat la dosar în data de 25.07.2022 (filele 196-202 la dosar).

9. Partea reclamată a transmis la dosar concluzii scrise, la data de 21.07.2022 (filele 203-212 la dosar).

10. Concluziile scrise transmise la dosar au fost comunicate petentului, acordându-se acestuia un termen pentru depunerea de concluzii scrise (fila 213 la dosar).

11. Petentul nu a mai depus la dosar concluzii scrise sau alte documente în susținerea celor menționate în petiție.

12. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

13. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare arătând următoarele:

13.1 În fapt, acesta este angajat din data de 15.11.2015 în cadrul companiei pe care o reclamă, ocupând funcția de Analist servicii client. De la angajare și până la finalul anului 2021, raporturile de muncă și relațiile cu membrii conducerii organizației au fost bune, petentul primind constant un feedback pozitiv atât din partea conducerii Departamentului de vânzări, cât și din partea colegilor.

13.2 În anul 2019, împotriva petentului a fost pusă în mișcare acțiunea penală pentru săvârșirea infracțiunii de trafic de influență, acțiune ce nu avea legătură cu activitatea sa ca angajat al părții reclamate, ci viza activitatea pe care acesta o desfășurase cu 5 ani în urmă, în calitate de antreprenor. Cu toate acestea, petentul a făcut cunoscută existența dosarului penal către angajator, dosar ce a fost ulterior atent monitorizat de către conducerea companiei.

13.3 În decembrie 2021, instanța de fond a pronunțat sentința în sensul condamnării petentului, hotărâre ce i-a fost comunicată acestuia la data de 13.01.2022 de către avocații care îl reprezentau. Din proprie inițiativă, petentul a informat angajatorul cu privire la sentința pronunțată de îndată ce a luat la cunoștință de conținutul acesteia. Reacția părții reclamate în urma acestei informări a fost de solicitare a demisiei petentului, solicitare pe care petentul a refuzat-o, raportat atât la faptul că hotărârea privind condamnarea penală nu este definitivă, cât și la faptul că activitatea petentului în cadrul companiei nu reprezintă niciun risc privind o eventuală afectare a imaginii companiei la care era angajat.

13.4 Ca urmare a refuzului petentului de a demisiona, angajatorul a ales să demareze o procedură disciplinară, folosită - în accepțiunea petentului ca pretext pentru legitimarea unui proces de discriminare și hărțuire morală a acestuia, cu scopul excluderii lui din companie. În cadrul procedurii disciplinare, partea reclamată a arătat un interes exagerat pentru suspiciunile de natură penală existente, dorind să obțină din partea petentului detalii legate de dosarul penal al acestuia. Astfel, petentul a realizat că angajatorul își formase deja o părere proprie cu privire la vinovăția acestuia, chiar dacă sentința nu a fost una definitivă. Distanțarea imediată a reclamațiilor față de petent, ca angajat în legătură cu care există suspiciunea săvârșirii unei fapte penale, lezează demnitatea petentului și îi afectează integritatea acestuia. Petentul consideră că acest comportament reprezintă un act de discriminare pe criteriu etnic deoarece angajatorul a

demarat procedura disciplinară la scurt timp după ce a luat la cunoștință că acesta este de etnie romă, asociind fapta de natură penală cu etnia din care face parte acesta, tratament pe care angajatorul nu l-ar fi manifestat față de angajați a căror apartenență etnică o consideră *necontroversată*.

13.5 Petentul consideră că partea reclamată abordează așa-numita procedură de „facts-finding” pe care a pornit-o împotriva sa sub semnul prejudecății că toți membrii grupului minoritar al romilor sunt infractori sau predispuși la săvârșirea de infracțiuni. Totuși, la nivel declarativ, angajatorul menționează în textul convocatorului la ședința de cercetare disciplinară înregistrat sub nr. HR-745/23.02.2022 că *„nu este privat în nici un fel de prezumția de vinovăție”,* deoarece *„răspunderea disciplinară este independentă de răspunderea penală și nu are nimic de-a face cu prezumția de nevinovăție din punct de vedere al legii penale”*.

14. Petentul susține că partea reclamată a stabilit în mod implicit, la nivel intern, că apartenența sa etnică îl face culpabil, aspect dovedit de modul discriminatoriu în care a fost tratat în cadrul procedurii de „facts-finding”. În opinia petentului:

14.1 În primul rând, angajatorul nu și-a ascuns preocuparea pentru intrarea în posesie asupra bunurilor aflate în posesia petentului pentru desfășurarea activității de serviciu (laptop, tabletă, telefon mobil, un autoturism). Deși petentul se afla în concediu medical, angajatorul a cerut în repetate rânduri returnarea respectivelor bunuri la sediul companiei, acuzându-l pe petent, pe nedrept, de abuz de încredere și sustragere de informații. Ulterior, Departamentul de resurse umane al companiei i-a transmis petentului pe calea unui simplu mesaj, cu încălcarea prevederilor legislației muncii în vigoare, că îi vor fi suspendate toate atribuțiile de serviciu și i s-a cerut acestuia restituirea tuturor obiectelor primite de la angajator în desfășurarea activității de serviciu. Pe fondul acestei măsuri, angajatorul a suspendat și contractul de telefonie mobilă, blocându-i petentului accesul la numărul de telefon ce fusese inițial numărul de telefon personal, deținut înainte de a se angaja în această companie, astfel, făcând dificilă păstrarea legăturii petentului cu membrii familiei și alte persoane apropiate. Respingerea solicitării petentului de a păstra numărul de telefon este considerată o discriminare de către acesta, dat fiind faptul că există practica de a li se permite chiar și foștilor angajați să-și păstreze numerele de telefon pe care le-au folosit în perioada desfășurării activității.

14.2 Recomandarea angajatorului către colegii petentului a fost de distanțare, li s-a spus acestora că este mai bine să nu comunice cu petentul, întreruperea posibilității de comunicare producând clienților o impresie de total neprofesionalism al petentului, aspect ce i-a creat acestuia un prejudiciu de imagine după mai bine de 20 de ani de carieră în domeniu.

15. Petentul apreciază că un alt act de discriminare asupra lui a fost obligarea acestuia de a înapoia mașina de serviciu, în condițiile în care în alte situații în care angajaților le-au fost suspendate atribuțiile, acestora li s-a plătit în continuare salariul iar mașina de serviciu a fost lăsată în continuare la dispoziția angajaților.

16. Petentul menționează că presiunile și ostilitățile venite din partea angajatorului, dublate de problemele lui pe plan personal (contactarea COVID-19, înrăutățirea stării de sănătate pe fondul stresului și a orelor suplimentare de muncă, pierderea unui membru de familie) l-au destabilizat fizic și psihic.

17. Petentul arată că pentru menținerea aparențelor de legalitate, partea reclamată a amânat cercetarea disciplinară programată, însă a angajat avocați pentru investigarea



veridicității certificatelor de concediu medical comunicate de către petent angajatorului. În plus, se apreciază că intervenția de chestionare a medicului psihiatric care l-a consultat pe petent reprezintă un act de dispreț din partea părții reclamate la adresa acestuia.

18. La data de 06.05.2022, partea reclamată a trimis petentului prin e-mail Decizia de concediere (înregistrată cu nr. HR-1774/06.05.2022), cu toate că acesta se afla în concediu medical și cu o zi înainte solicitase amânarea cercetării disciplinare din cauza unor consultații medicale ce i-au făcut imposibilă participarea. Motivul concedierii invocat de angajator a fost faptul că petentul a absentat nejustificat de la ședința de cercetare disciplinară programată pentru data de 05.05.2022, în ciuda rapoartelor și adevărilor puse la dispoziție anterior orei fixate pentru începerea cercetării disciplinare. Astfel, rezultă faptul că la data și ora stabilite unilateral de angajator pentru convocarea la cercetarea disciplinară, petentul se afla la clinica medicală în mijlocul unei consultații efectuate de medicul ortoped și nu se putea prezenta la convocarea fixată de partea reclamată.

19. Se arată că în precizarea măsurii de concediere dispuse, partea reclamată a comunicat petentului faptul că a hotărât să ignore certificatele de concediu medical transmise, cărora le contestă veridicitatea și cu privire la care va efectua investigații, pierzând probabil din vedere că astfel săvârșește un veritabil abuz.

20. Petentul consideră că toate aceste fapte prezentate relevă o vădită campanie de discriminare pornită de angajator împotriva sa, în special prin activitatea departamentului de resurse umane. Sub aparența de legitimitate a aplicării unor măsuri disciplinare, partea reclamată l-a supus pe petent unui tratament discriminatoriu care i-a afectat viața personală, sperând că astfel îl va determina să demisioneze.

21. Petentul susține că acest comportament al angajatorului se circumscrie sferei noțiunii de discriminare reglementată prin Legea nr. 137/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Astfel, potrivit art. 2 alin. (1) din OG nr 137/2000, *“prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie social, 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”* În baza aceluiași text de lege, constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii”.

22. Petentul menționează că toate acțiunile șicanatoare, abuzive și hărțuitoare ale conducerii companiei i-au afectat starea de sănătate mintală prin inducerea unor frici de pierdere a locului de muncă, frică de viitor, neliniște și panică, pierderea stimei de sine, legătura de cauzalitate între hărțuire și afectare a demnității petentului fiind una directă. Acțiunile părții reclamate începute ulterior comunicării dispozitivului sentinței penale a dovedit un comportament irațional care a lezat demnitatea petentului, suspendarea din funcție și interdicția de a-și exercita activitatea nefiind conforme unui cadru specific de desfășurare a activității.

23. Petentul solicită observarea faptului că prin Departamentul de resurse umane al companiei, partea reclamată se face vinovată de săvârșirea unor fapte de discriminare pe criteriul de apartenență etnică în raporturile de muncă desfășurate cu petentul, motiv pentru care se impune sancționarea în mod corespunzător a acesteia.

24. Petentul menționează Directiva Consiliului nr. 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă. Prezenta directivă are drept scop obiectiv, conform art. 1, stabilirea unui cadru general privind combaterea discriminării bazată pe apartenența religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, în vederea punerii în aplicare a statelor a principiului egalității de tratament. În acest sens, discriminarea, atât direct, cât și indirectă, este interzisă; tot o formă de discriminare este considerată și hărțuirea, așa cum reiese din art. 2 alin. (3), doar atunci când se manifestă ca un comportament indezirabil cu privire la motivele menționate în art. 1 din Directivă.

25. În susținerea plângerii sale, petentul a depus la dosar următoarele documente: contract individual de muncă, fișele de evaluare din partea colegilor de muncă și din partea membrilor conducerii departamentului de vânzări, convocatorul la ședința de cercetare disciplinară din data de 20.01.2022, convocatorul la ședința disciplinară din data de 23.02.2022, corespondența electronică purtată cu reprezentanții angajatorului, certificate de concediu medical obținute de petent în perioada ianuarie-mai 2022, documentele medicale emise de clinica Medicover și CNAS, decizia de concediere nr. HR-1774/06.05.2022, decizia de constatare nr. HR-1923/16.05.2022.

26. În răspunsul comunicat de petent la dosar în data de 25.07.2022, la punctul de vedere depus de partea reclamată, se arată următoarele:

26.1 Măsurile luate de partea reclamată împotriva petentului nu au suport în fapt și nici în drept deoarece:

- afirmația reclamatei că decizia de suspendare a activității petentului în calitate de angajat, de a-i restricționa accesul la sistemele companiei și de a-l obliga să restituie bunurile primite de la companie și, ulterior, de a-l concedia pe acesta, a fost generată de faptul că petentul nu ar fi informat angajatorul despre condamnarea suferită în primă instanță pentru infracțiunea de trafic de influență;

- chestiunea privind comunicarea sau nu de către petent a sentinței de condamnare penală este nu doar nerelevantă pentru soluționarea prezentei cauze, ci și absurdă, analiza acestui aspect fiind nerelevantă deoarece litigiul în care a fost pronunțată sentința privește fapte presupuse a fi fost săvârșite în cu totul alte raporturi de muncă, astfel că a se vorbi de nașterea unei situații de conflict de interese între salariat și compania angajatoare este o exagerare,

- prin agravarea în mod intenționat a faptelor, se susține că existența acestei condamnări penale nedefinitive cu privire la un angajat expune compania la un „risc reputațional” în raporturile cu clienții și cu instituțiile statului, singurul caz în care reclamata ar fi obligată să dezvăluie informații cu privire la salariații săi fiind cel în care clienții solicită „due diligence” cu privire la acei reprezentanți ai companiei cu care urmează să încheie contracte, petentul neavând o funcție care să presupună încheierea contractelor în mod direct cu clienții și prin urmare nu a existat niciun motiv real pentru ca această companie să se simtă nevoită să-și compromită imaginea,

- susținerea părții reclamate este absurdă pentru că se face referire la încălcarea „*obligărilor de aducere la cunoștința Oracle a oricăror aspecte care pot afecta prezumția generală de probitate morală a salariaților*”, prevăzută în regulamentul intern, în condițiile în care existența unei condamnări penale nu poate fi considerată un atare factor de risc atâta timp cât nu este definitivă iar petentul a adus la cunoștința angajatorului conținutul sentinței penale de îndată ce a intrat în posesia motivării acesteia

- orice îndoială cu privire la probitatea morală a petentului rămâne, până la proba contrară, nelegitimă, susținerile reclamatei cum că petentul ar fi încălcat obligația de încunoaștințare neputând fi primite, acesta primind hotărârea redactată de instanța de fond în data de 13.01.2022 și punând-o la dispoziția părții reclamate în data de 14.01.2022, prin-un email adresat directorului echipei din care făcea parte.

Procedura cercetării disciplinare a fost începută imediat după comunicarea hotărârii de către petent astfel că la data de 19.01.2022 a fost constituită comisia de cercetare disciplinară prealabilă iar la data de 20.01.2022 a fost stabilită ședința de audiere a petentului, partea reclamată găsind în așa-zisa „*încălcarea a obligației de informare*” motivul care să justifice punerea în mișcare a procedurii disciplinare, cu finalitatea excluderii petentului din companie.

26.2 Excepția de necompetență a CNCD invocată de partea reclamată este neîntemeiată pentru următoarele motive:

- partea reclamată susține că CNCD nu are competența de a stabili dacă măsurile luate de companie, la care se face referire în petiție sunt sau nu legitime, aceasta ținând de dreptul muncii;

- petentul nu s-a plâns în fața CNCD de legalitatea deciziei de concediere, ci de moralitatea tuturor actelor și faptelor efectuate de partea reclamată cu privire la petent, din momentul în care acesta a adus la cunoștința angajatorului despre hotărârea definitivă pronunțată de o instanță de fond într-un dosar penal, cu privire la faptele petrecute cu mult înainte ca petentul să fie salariat al companiei;

- așa cum și reclamanta evidențiază, CNCD analizează caracterul discriminatoriu al unei fapte în raport de lipsa unui scop legitim care să justifice obiectiv tratamentul diferențiat și, în cazul de față, nu interesează dacă partea reclamată poate justifica legitimitatea măsurilor luate din perspectiva procedurilor sale interne. De esență este legitimitatea *obiectivă* a scopului pentru care s-au luat anumite măsuri, care nu este legată de existența reglementărilor la nivel intern ce permit reclamatei luarea acestor măsuri, ci de împrejurarea că, prin aplicarea măsurilor, să constituie fapte de discriminare conform legii. Astfel cum s-a susținut anterior, în ciuda încercărilor reclamatei de a masca excluderea petentului din companie sub pretextul unei cercetări disciplinare conform Regulamentului intern, desfășurarea procedurii a fost o constantă hărțuire și discriminare din partea angajatorului;

- oricât de discutabile ar fi legalitatea și temeinicia fiecăruia din actele și măsurile reclamatei la care s-a făcut referire în cuprinsul petiției, Consiliul trebuie să analizeze coroborat cu probele depuse la dosar și să observe că acestea dezvăluie, în fapt, mecanismul de discriminare și hărțuire subtil practicat de reclamată împotriva petentului, în prezenta cauză constându-se că CNCD are deplina competența de a soluționa petiția sub aspectele ce fac obiectul sesizării.

26.3 Petentul consideră că politica reclamatei pentru evitarea existenței unor discriminări/ hărțuiri există doar la nivel declarativ și nu a fost aplicată corespunzător în ceea ce îl privește.

- Faptul că reclamata Oracle Romania face parte dintr-un grup multinațional de societăți, ce are implementate anumite politici de conformitate, nu o ferește automat de săvârșirea unor fapte de discriminare față de angajați, în desfășurarea activității sale din România, aceasta alegând să aplice diferit normele sale interne privind dreptul la egalitatea de șanse și tratament și respectarea principiului nediscriminării, de la caz la caz:

- suspendarea petentului din activitate pe baza unui mesaj - fara existenta unei decizii de suspendare din activitate, precum si solicitarea adresată acestuia de a înapoia mașina și bunurile de serviciu, în condițiile în care în alte situații mașina de serviciu le-a fost lăsată în continuare la dispoziție angajaților, este o evidentă derogare de la angajamentul companiei de a trata corect toți salariații.
- refuzul companiei de a înțelege situația personală a petentului și teama că acesta își va însuși cumva bunurile proprietate a companiei reprezintă dovezi suplimentare ale unui tratament bazat pe prejudecăți de natură etnică, tratament pe care angajatorul nu l-a manifestat față de alți angajați care au părăsit compania și pe care în mod cert nu l-ar fi manifestat față de angajați a căror apartenență etnică o consideră „necontroversată”.
- respingerea de către companie a solicitării petentului de a păstra numărul de telefon reprezintă o altă evidentă discriminare, dat fiind faptul că în cadrul acestei companii există practica de a li se permite chiar și foștilor angajați să-și păstreze numerele de telefon mobil.
- reclamata a pus la îndoială problemele de sănătate cu care se confrunta petentul, inclusiv infectarea cu virusul Sars-Cov19, procedând la întocmirea și trimiterea către clinica cu care avea contract de asistență medicală a angajaților și către CASMB a unor scrisori amenințătoare la adresa medicilor care, în urma examinării petentului și a evaluării stării lui de sănătate, au decis că acesta nu este apt de muncă și i-au eliberat un certificat de concediu medical în conformitate cu prevederile legale.
- angajatorul a preferat să îl concedieze pe petent în timp ce acesta efectua concediul medical, să inițieze investigații atât în cadrul clinicii Medicover, cât și al CASMB, acuzându- l că „spune minciuni”, decât să îi ofere acestuia răgazul necesar recuperării fizice și psihice, ceea ce arată că reclamata nu se sfiește câtuși de puțin să forțeze diversele portițe procedurale interne care să îi permită eliminarea din companie a persoanelor nedorite.
- modul în care a fost transmisă petentului Decizia de concediere, împreună cu acuzele falsificării certificatelor de concediu medical, oferă transparență unor prejudecăți de natură etnică aflate în deplină disonanță cu politicile reclamatei de combatere a discriminării la locul de muncă.
- au existat cazuri notorii în care angajați ai companiei, persoane cunoscute pe piață și care dețineau funcții de conducere importante, nu au fost tratați de reclamată în același mod, constatându-se că liniile directoare ale activității reclamatei sunt concepute să permită flexibilitate în aplicare și nu oferă nicio

garanție că ar preveni și practic săvârșirea de fapte discriminatorii ca cele din prezenta cauză.

- Petentul consideră că dacă compania și-ar fi respectat politicile de combatere a tratamentelor incorecte și discriminatorii, acesta nici nu ar fi trebuit să își pună problema că este tratat diferit pe criteriu etnic însă simplul fapt că măsurile luate de companie l-au făcut să se simtă discriminat din acest punct de vedere arată că toate aceste politici la care face referire reclamata au dat greș, fiind lăsate la nivel de deziderat, de simplu angajament, fără acoperire practică.
- Petentul consideră că circumstanțele de fapt sunt prezentate doar parțial de către reclamată, cu omiterea tocmai a acelor aspecte care s-ar constitui în fapte de discriminare, măsurile dispuse de companie și atitudinea suspicioasă a acesteia pe parcursul unei proceduri de cercetare disciplinară pornite fără justificare împotriva lui, fiind în esență ceea ce evidențiază tratamentul discriminatoriu.

26.4 Petentul apreciază că sunt îndeplinite în prezenta cauză condițiile discriminării deoarece tratamentul diferit s-a manifestat în acest caz prin aplicarea de către reclamată a unor măsuri restrictive în mod diferențiat în ce îl privește față de cele aplicate foștilor săi angajați, despre care petentul cunoștea că se află în „garden leave” sau în procesul de negociere a unei forme de reziliere a contractului de muncă, respectiv: nepermiterea păstrării numărului de telefon, urgentarea preluării bunurilor de serviciu, urgentarea preluării mașinii de serviciu, urmată de vânzarea acesteia, contestarea legalității certificatelor medicale transmise. De asemenea, tratamentul diferit s-a manifestat și prin excluderea petentului din activitatea societății, prin forțarea ruperii bruște a legăturilor cu colegii, cărora li s-a spus că „este mai bine să nu comunice” cu el, și cu clienții, cu care petentul dezvoltase relații bazate pe încredere.

26.5 Petentul consideră ca și criteriu de discriminare criteriul etnic, aceasta fiind singura explicație pe care o poate da măsurilor și atitudinii companiei, reclamata mizând pe faptul că, dat fiind că interacțiunile petentului cu angajatorul au fost nenumărate, acesta nu va putea dovedi legătura de cauzalitate extrem de subtilă între criteriul protejat și tratamentul diferențiat.

26.6 În accepțiunea petentului, acesta consideră că nu poate arăta decât că prejudecățile la care s-a simțit supus în raporturile recente cu angajatorul se subscriu unei atitudini reprobabile cu care s-a confruntat de-a lungul vieții. În ciuda susținerilor reclamatei, toți colegii petentului cunoșteau că acesta este de etnie romă, câteodată chiar folosind această informație, în mod cu totul inofensiv și cu aprobarea lui, pentru destindere. Scopul urmărit de reclamată, de excludere a petentului din companie pentru evitarea unui presupus prejudiciu de imagine, deși considerat just în concepția sa pragmatist-corporatistă, nu are, în opinia petentului, și o justificare obiectivă, respectiv nu este în concordanță cu principiile consacrate de OG nr. 137/2000 și, independent de justificările subiective pe care le-ar putea invoca aceasta pentru măsurile discriminatorii și tratamentul diferențiat, respectiv: protejarea imaginii companiei, împiedicarea asocierii salariaților cu dosarele penale ale petentului etc., există valori obiective, mai presus de interesele reclamatei, printre care și respectarea prezumției de nevinovăție.

27. Cu privire la obligația de probare a pretențiilor, petentul consideră că atitudinea părții reclamate ar fi trebuit să fie de încredere într-un angajat cu performanțe întotdeauna foarte bine apreciate, care a făcut sacrificii în beneficiul companiei și a cărui reputație trebuie protejată până la o eventuală răsturnare a prezumției de nevinovăție.

- continuarea activității petentului în cadrul companiei a fost brusc un risc de imagine pentru angajator, care i-a blocat petentului accesul la sistemele Oracle fără preaviz, pornind împotriva lui o campanie de presiuni menite să îl convingă să demisioneze, iar legăturile lui cu restul companiei și cu clienții au fost tăiate cât se poate de rapid din cauza unor prejudecăți discriminatorii, abordarea angajatorului fiind cu mult mai abruptă în cazul lui.

- o dovadă clara a atitudinii discriminatorii adoptate de reclamată este că aceasta continuă să pună la îndoială legalitatea modului în care petentul a obținut certificatele de concediu medical și veridicitatea aspectelor pe care documentele medicale le consemnează, deși nu are niciun motiv să o facă, altul decât apartenența la etnia romă.

- aspectele invocate în petiție descriu mecanismul de hărțuire și discriminare a petentului practicat de compania angajatoare, sub pretextul că urmărește evitarea expunerii companiei la un prejudiciu de imagine.

- reclamata nu a probat existența în sarcina petentului a „obligației de informare cu privire la aspecte care pot afecta prezumția generală de probitate morală a angajaților”, despre care în cadrul ședinței de audieri a susținut că se regăsește „negru pe alb” în normele interne ale companiei și care, de altfel, a servit angajatorului ca falsă justificare pentru inițierea procedurii disciplinare. De asemenea, reclamata nu a indicat sursa care consacră această „obligație”.

- compania angajatoare a tratat cu indiferență dificultățile personale ale petentului, aceasta afirmând tranșant în cuprinsul punctului de vedere că „a da dovadă de înțelegere vis-a-vis de o situație personală a unui salariat nu constituie o obligație legală a Oracle”. Mai mult, a considerat ca starea precară de sănătate a petentului și trimiterea certificatelor de concediu medical la data obținerii acestora de la medic constituie fapte care trebuie cercetate și catalogate ca fiind abateri disciplinare grave deoarece acesta ar fi avut o obligația nestipulată de a se prezenta din timp la medic și de a obține în avans certificatul de concediu medical.

- neprezentarea petentului, personal, la ședința de cercetare disciplinară organizată de compania angajatoare la data de 06.06.2022, precum și transmiterea de către acesta a unui punct de vedere scris la ora începerii ședinței comisiei disciplinare, au fost considerate de angajator ca fiind abateri disciplinare, în condițiile în care exista o prevedere în regulamentul intern care la art. 197 confirma dreptul salariatului de a nu fi sancționat, concediat sau discriminat din cauză că a fost supus sau a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

28. În concluzie, petentul apreciază că sub aspectul îndeplinirii condițiilor cumulative prevăzute de lege pentru reținerea existenței unei discriminări, faptele săvârșite de partea reclamată împotriva lui constituie fapte de discriminare și solicită să se constate că aspectele sesizate sunt întemeiate și, ca urmare, să se dispună sancționarea reclamatei în conformitate cu prevederile legale aplicabile, respectiv OG nr. 137/2000.

29. Petentul nu a mai depus la dosar alte documente, note sau concluzii scrise în susținerea celor menționate în petiție.

Susținerile părții reclamate

30. Prin punctul de vedere depus la data de 28.06.2022, partea reclamată apreciază că toate acuzațiile de discriminare aduse de petent în cuprinsul sesizării sunt nereale, arătând următoarele:



31. Cu privire la excepții, partea reclamată invocă excepția de incompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în soluționarea petiției pentru următoarele motive:

- competența CNCD în soluționarea sesizării este limitată la eventuale aspecte de discriminare ori de hărțuire și nu se extinde asupra legalității măsurilor, sub aspectul dreptului muncii, luate de societate față de petent, măsuri care au fost pe deplin legale, și a căror legalitate, în orice caz, poate fi analizată doar de instanța de judecată de dreptul muncii.

- CNCD nu are competența de a stabili dacă măsurile luate de compania angajatoare și care au fost reclamate de petent sunt sau nu legitime, această competență aparținând doar instanțelor de dreptul muncii în analiza sesizărilor cu care este investit, CNCD analizând caracterul discriminatoriu al unei fapte, în raport de: existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile, existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin (1) din OG 137/2000, faptul că tratamentul are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaștem, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; faptul că tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop nu sunt adecvate și necesare.

- legalitatea aspectelor prezentate de petent poate fi verificată și ulterior confirmată sau infirmată numai de către instanțele competente să soluționeze litigii de muncă, măsurile luate de societate și documentele emise de aceasta în cursul procedurii disciplinare, nefiind prin ele însele discriminatorii, ci trebuie verificate cu prioritate din perspectiva legitimității lor.

- CNCD nu are competența de a stabili în mod obiectiv și cu putere de lucru judecat dacă măsurile luate de compania angajatoare au fost ele însele legitime, doar o instanță de dreptul muncii putând să stabilească în mod definitiv legitimitatea acestora. CNCD nu poate fi în măsură să soluționeze sesizarea, măsurile luate de compania angajatoare ar putea fi considerate ca fiind legale sau abuzive doar în baza unei hotărâri judecătorești.

32. În ceea ce privește chestiunile preliminare, se arată că petentul a fost salariat al companiei în temeiul contractului individual de muncă înregistrat în registrul general de evidență al salariaților sub nr. 5991/13.11.2015, ocupând poziția de Senior Account Manager. În cursul lunii ianuarie 2022, partea reclamată a constatat potențiale încălcări ale contractului de muncă, ale regulamentului intern, precum și ale altor politici interne ale societății constând în încălcarea de către petent a obligațiilor de aducere la cunoștința Oracle a oricăror aspecte care pot afecta prezumția generală de probitate morală a salariaților și care pot afecta imaginea societății în raporturile cu clienții și cu instituțiile statului, respectiv o situație de conflict de interese între societate și salariat, care trebuia comunicată de către petent, în principal în baza politicii companiei de evitare a conflictelor de interese.

33. Partea reclamată arată că a aflat din surse independente și nu de la petent, faptul că acesta a suferit o condamnare penală în prima instanță pentru infracțiunea de trafic de influență în formă continuată, pedeapsă ce include interdicția exercitării dreptului de a profesa ori de a desfășura activități de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii. În plus, petentul este cercetat penal într-un alt dosar pentru infracțiunea de spălare de bani.

34. Pentru protejarea imaginii, a propriilor interese și a business-ului pe care partea reclamată îl desfășoară, inclusiv a celorlalți salariați care ar fi afectați în mod direct de o

scădere în portofoliul de clienți în situația expunerii la un risc reputațional, aceasta a restricționat accesul petentului la sistemele companiei. Totodată, partea reclamată a solicitat petentului restituirea bunurilor și echipamentelor proprietatea societății. Răspunsul petentului a fost că acestea au fost distruse, deși ulterior momentului așa-zisei distrugerii, echipamentele au fost utilizate de petent.

35. Se arată că, pentru faptele cu potențial de abateri disciplinare, partea reclamată a convocat petentul în mai multe rânduri la cercetarea disciplinară în perioada 20 ianuarie 2022 – 06 iunie 2022. Ca răspuns, petentul a prezentat nu mai puțin de 14 certificate medicale, de aproape fiecare dată acestea fiind depuse în aceeași zi și cu foarte scurt timp anterior ședințelor de cercetare disciplinară și și-a făcut un obicei din a-și stabili programări medicale chiar pentru ziua și ora la care urma să se desfășoare cercetarea disciplinară, cercetare care a fost amânată în repetate rânduri.

36. De asemenea, se arată că:

- la ședința de cercetare disciplinară din data de 4 mai 2022 petentul nu a mai transmis un certificat medical, motiv pentru care compania angajatoare a emis decizia de concediere nr HR-1774 din data de 6 mai 2022 (Decizia de concediere inițială), constatând că salariatul nu are un motiv obiectiv pentru absența de la ședința comisiei de cercetare disciplinară și nici nu există un caz de suspendare a contractului de muncă sau de protecție împotriva concedierii;

- în raport de faptul că la data de 5 mai 2022 petentul a prezentat un certificat medical care acoperă ziua de 4 mai 2022, după verificarea documentelor medicale primite și după încercarea (fără rezultat) de confirmare a validității certificatelor medicale prin implicarea CASMB), compania angajatoare a emis decizia de constatare nr. HR-1923 din data de 16 mai 2022 (Decizia de constatare), prin care a constatat ca Decizia de concediere inițială a rămas fără efecte, în condițiile în care absența petentului a fost justificată de acesta prin prezentarea certificatului de concediu medical;

- în data de 6 iunie 2022, la ședința de cercetare disciplină stabilită pentru ora 13:30 salariatul nu s-a prezentat, transmițând, însă, în primele 10 minute după ora de începere a ședinței comisiei disciplinare, un punct de vedere scris. Salariatul nu a prezentat niciun motiv obiectiv pentru neprezentarea la ședința cercetării disciplinare, fapt care a dat dreptul companiei angajatoare să aplice sancțiunea fără efectuarea cercetării disciplinare;

- compania angajatoare a optat sa analizeze apărările salariatului în contextul cercetării disciplinare, concluziile analizei fiind cuprinse în decizia de concediere nr. HR-2353 din data de 09.06.2022 (Decizia de concediere finală).

37. Partea reclamată precizează că procedura disciplinară a fost finalizată după înregistrarea la CNCD a sesizării petentului și Decizia de concediere finală a fost, de asemenea, ulterior înregistrării sesizării, către finalul procedurii disciplinare fiind reținute în sarcina petentului noi fapte disciplinare, în principal încălcări ale obligațiilor de confidențialitate, respectiv publicarea pe LinkedIn a unor informații reprezentând secrete de serviciu, sens în care convocatorul a fost actualizat și comunicat salariatului.

38. Referitor la specificul activității companiei și măsurile luate de către aceasta pentru a evita existența unor discriminări/hărțuiri, partea reclamată apreciază că:

- societatea promovează și respectă statutul și drepturile tuturor angajaților și oferă un tratament egal indiferent de naționalitate, sex, apartenență politică sau religioasă, având o cultură corporatistă care sprijină valori precum incluziunea și nediscriminarea;

- sistemul de lucru multinațional presupune, în mod obligatoriu, diversitatea sub toate aspectele, inclusiv a celor legate de etnie, interdicția și sancționarea discriminării și hărțuirii fiind materii de interes primordial cuprinse în regulamentele societății;

- echipa de angajați care fac parte din departamentul de resurse umane desfășoară activități de management al resurselor umane, aceștia fiind mereu la dispoziția angajaților pentru a discuta toate problemele pe care aceștia le întâmpină în activitatea lor profesională;

- compania a implementat politici extensive cu privire la conduită și activitatea în cadrul companiei în cadrul Regulamentului intern, a Codului de etică și conduită și altor politici specifice, reglementări interne ce sunt comunicate salariaților și sunt actualizate în mod constant. Separat de regulile și standardele de conduită implementate în Regulamentul intern, grupul Oracle are implementate la nivel global politici de conformitate care facilitează sesizarea internă a oricăror probleme identificate de către angajați în activitatea lor, toate aceste sesizări fiind analizate și investigate.

39. Cu privire la circumstanțele de fapt invocate de petent, partea reclamată face o prezentare cronologică pentru a reda o imagine clară a aspectelor invocate în petiție:

- În data de 12 ianuarie 2022, societatea a aflat în mod independent, din surse publice, despre sentința penală nr. 1359/2021/06.12.2021 (nedefinitivă) prin care petentul a fost condamnat în primă instanță la pedeapsa închisorii cu executare pentru infracțiunea de trafic de influență în formă continuată și la pedeapsa complementară a interzicerii exercitării, printre altele a dreptului de a exercita profesia ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii. Societatea nu cunoștea ca petentul era cercetat penal în acest dosar, petentul nedeazăuind niciodată aceste aspecte superiorilor săi sau conducerii societății, respectiv existența dosarului nr. 7316/3/2019 și rolul său în dosar.

Din verificările independente ale societății pe portalul instanțelor de judecată, aceasta a identificat faptul ca petentul a depus apel la data pronunțării (6 decembrie 2021) și nu a informat compania angajatoare despre acest aspect de îndată, ci abia în data de 14 01.2022.

Din aceleași verificări a rezultat ca petentul mai era cercetat penal și într-un alt dosar al cărui obiect este infracțiunea de spălare de bani respectiv dosarul nr. 940/105/2016 (nesoluționat până în prezent) și, similar celui alt dosar penal, societatea nu a avut cunoștință despre dosarul penal nr. 940/105/2016 până la acel moment.

Luând cunoștință de aceste circumstanțe care aduc sau pot aduce atingeri foarte grave imaginii, reputației și valorilor companiei, precum și luând în calcul atitudinea petentului de a ascunde în mod intenționat faptul condamnării, dar și raportat la funcția și vechimea acestuia, prin funcția de vânzări deținută, petentul luând contact cu clienții în mod direct, ceea ce aprofundează riscurile cu privire la imaginea și reputația companiei, în data de 17 ianuarie 2022, aceasta a restricționat accesul petentului la sistemele Oracle.

- La data de 19 ianuarie 2022, petentul a trimis un e-mail prin care acuza societatea ca nu a avut sprijinul sindicatului (inexistent la nivelul companiei) și că societatea, prin restricționarea accesului, îl hărțuiește. Petentul a justificat că atitudinea Oracle îi creează o situație personală dezavantajoasă și nu au fost aduse alte apărări sau precizări cu privire la conduita efectivă a acestuia ori la aspectele legate de dosarele penale.

Conducerea companiei angajatoare a decis, prin Decizia înregistrată la data de 19.01.2022, constituirea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă și începerea

procedurii disciplinare împotriva petentului pentru faptele menționate, fiind redactat convocatorul înregistrat la data de 20.01.2022 și comunicat petentului la aceeași dată, prin care acesta din urmă a fost invitat în fața comisiei de cercetare disciplinară.

- La data de 21 ianuarie 2022 petentul a prezentat un certificat medical valabil pentru ziua de 21 ianuarie 2022 și, ca atare, ședința de cercetare disciplinară s-a amânat pentru data de 25 ianuarie 2022.

- La data de 25 ianuarie 2022 petentul a transmis prin e-mail un nou certificat de concediu medical valabil pentru perioada 25-27 ianuarie 2022, având același cod de diagnostic și aceeași încadrare de puseu acut și emisă de același doctor specialist. Ca urmare, societatea a fost de acord să amâne ședința cercetării disciplinare pentru data de 28 ianuarie 2022, deși prezentarea intempestivă a unor certificate medicale exact pentru zilele și doar pentru zilele în care era stabilită cercetarea disciplinară, în ultimul moment, păreau în mod rezonabil doar încercări de tergiversare a cercetării. S-a avut în vedere și faptul că petentul se afla în cercetarea a două dosare penale diferite pentru presupuse fapte foarte grave și în acest timp nu a solicitat nici măcar o zi liberă pentru afecțiuni medicale, astfel încât în circumstanțe mult mai grave și cu mai mare încărcătură emoțională și stres, acesta nu a avut nicio afecțiune.

- La data de 28 ianuarie 2022, după ce petentul a adus acuzații foarte serioase împotriva societății, acesta a solicitat amânarea ședinței depunând alte două certificate medicale pentru tulburări anxioase cronice care îi prelungeau suspendarea contractului de muncă pe motive medicale până la data de 14 februarie 2022. Ca urmare, ședința de cercetare disciplinară a fost din nou amânata pentru data de 15 februarie 2022.

- Ulterior acestei date, petentul a prezentat societății un număr suplimentar de zece concedii medicale însumând în total un număr de 123 zile de concediu medical, pentru afecțiuni dintre cele mai diverse, certificate medicale care au fost de cele mai multe ori comunicate companiei angajatoare cu cel mult câteva ore anterior orei stabilite pentru ședința comisiei de cercetare disciplinară. Drept urmare, ședința de cercetare disciplinară a fost din nou amânata pentru data de 4 mai 2022.

- În data de 4 mai 2022, la ședința de cercetare disciplinară stabilită pentru ora 12.00, petentul nu s-a prezentat, iar avocații săi au transmis exact la ora 12.00 un nou set de documente medicale, precum și o nouă solicitare de amânare a datei ședinței comisiei de cercetare prealabilă. Spre deosebire de situațiile anterioare de amânare, în care a existat mereu cel puțin un certificat medical care să impună amânarea ședinței comisiei de cercetare disciplinară, documentele medicale furnizate în data de 4 mai 2022 nu includeau niciun certificat de concediu medical și, prin urmare, conform legii, procedura disciplinară putea și trebuia să aibă loc în data de 4 mai 2022. În condițiile în care absența petentului de la ședința de cercetare disciplinară nu a fost justificată prin prezentarea unui certificat medical a fost emisă Decizia de concediere inițială, emisă sub condiția rezolutorie a prezentării de către petent, în termenul legal, a unui certificat medical care să justifice absența sa de la ședința de cercetare disciplinară din data de 4 mai 2022.

- La data de 5 mai 2022 petentul a prezentat un certificat medical care acoperea ziua de 4 mai 2022, împreună cu o serie de documente medicale care au fost comunicate începând cu data de 4 mai 2022.

Numărul mare al certificatelor medicale, toate perfect sincronizate cu datele la care au fost programate ședințele de cercetare disciplinară, au creat societății suspiciuni căroră aceasta le-a dat curs prin solicitări transmise către CASMB în scopul verificării acestor



certificate. Concluzionând că, cel puțin din punct de vedere formal, certificatul medical părea valid și în lipsa unui răspuns din partea CASMB, compania angajatoare a emis la data de 16 mai 2022 Decizia de constatare, prin care a revocat Decizia de concediere inițială, considerând că situația de fapt ar trebui interpretată în favoarea petentului.

- O nouă dată pentru convocarea disciplinară a fost stabilită pentru data de 6 iunie 2022 însă, în acest interval au fost reținute în sarcina salariatului noi fapte disciplinare prin încălcări ale obligațiilor de confidențialitate, Convocatorul final fiind actualizat în acest sens și comunicat salariatului.

- La ședința de cercetare disciplinară stabilită pentru ora 13:30 salariatul nu s-a prezentat comunicând, însă, un punct de vedere scris, transmis în primele 10 minute după ora de începere a ședinței comisiei disciplinare. Deoarece salariatul nu a prezentat niciun motiv obiectiv pentru neprezentarea la ședința cercetării disciplinare, acest fapt a dat dreptul societății să aplice sancțiunea fără efectuarea cercetării disciplinare. Totuși, compania a optat să analizeze apărările salariatului în contextul cercetării disciplinare, concluziile analizei fiind cuprinse în Decizia de concediere finală.

40. Cu privire la inexistența faptelor de discriminare invocate de petent, partea reclamată apreciază că:

- Din susținerile petentului nu reiese că sunt îndeplinite condițiile pentru existența unei discriminări, nu rezultă existența vreunei legături de cauzalitate între criteriile invocate și faptele semnalate și nici nu există situații comparabile cărora compania angajatoare să le fi aplicat un tratament diferit și, totodată, petentul nu a prezentat nicio situație care să poată fi comparabilă cu cea prezentată de acesta;

- Nu au fost prezentate fapte pe baza cărora să fie dovedită existența unei discriminări;

Prin sesizarea formulată de petent nu au fost prezentate fapte concrete săvârșite de reclamată care să permită a se dovedi existența unei discriminări sau a unei hărțuiri, toate aspectele invocate de petent fiind de fapt nemulțumiri cu privire la modalitatea în care s-a desfășurat cercetarea disciplinară, precum și cu privire la măsurile luate de companie, prin care aceasta a înțeles să își protejeze în limitele legale, propriul business și salariații de o expunere ori asociere cu dosarele penale ale petentului și să pună capăt situației de conflict de interese în care se regăsea salariatul.

- Din cele prezentate de petent, nu există nicio dovadă în sensul că aspectele învederate de acesta ar fi determinat un tratament diferit al lui față de colegii săi sau că un astfel de tratament ar fi avut la bază o situație de discriminare. În mod artificial petentul încearcă să creeze o legătură de cauzalitate între măsurile luate de societate și etnia romă a acestuia. Compania a aflat de faptul că petentul este de etnie romă chiar de la acesta și după ce se luaseră deja măsurile legitime pe care acesta le reclamă că ar reprezenta un tratament diferențiat. Procedura disciplinară nu a fost declanșată de, și nu a avut nicio relație de cauzalitate cu etnia romă a salariatului ci, compania angajatoare a procedat conform procedurilor, declanșând procedura disciplinară cât de curând după identificarea unor fapte sau omisiuni cu caracter disciplinar

- Petentul nu a indicat nicăieri în cuprinsul sesizării sale măcar o faptă concretă din care să reiasă într-un mod verosimil că societatea ar fi luat o anumită măsură în considerarea criteriului etniei lui și nu există un salariat comparabil față de care compania angajatoare să fi avut un comportament diferit/diferențiat în considerarea etniei sale sau pentru orice alt motiv. Urgența cu care societatea a demarat procedura disciplinară se ba-

zează pe caracterul grav (în viziunea companiei) a situației și a faptelor reținute în sarcina salariatului.

41. În accepțiunea părții reclamate, faptele descrise de către petent ca fiind acte de discriminare și hărțuire au la bază legislația muncii, politicile interne și circumstanțe reale în absența oricăror criterii de discriminare, toate măsurile luate de societate constituind o exercitare legitimă a drepturilor conferite de legislația muncii.

41.1 Cu privire la demararea procedurii disciplinare și interesul „exagerat” manifestat de Oracle față de dosarul penal, se arată că interesul a fost unul legitim, câtă vreme petentul a suferit o condamnare penală, chiar dacă nu definitivă, pentru infracțiuni comise într-o poziție de vânzări deținută de acesta la un alt angajator. Mai mult, condamnarea prevede interzicerea dreptului petentului de a ocupa funcția ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii, respectiv activitatea de vânzări pe care o desfășoară în cadrul Oracle. Or, în calitatea sa de salariat și de specialist în vânzări, omisiunea de a informa societatea cu privire la existența condamnării penale și cu privire la existența dosarelor penale a creat o situație de conflict de interese între petent și compania angajatoare. Încălcarea de către petent a obligației de a informa angajatorul cu privire la dosarele penale și la condamnarea penală a acestuia pune compania într-o situație extrem de dificilă în relațiile pe care aceasta le are cu clienții din sectorul public și din cel privat, care se așteaptă la dezvăluirea unor astfel de informații critice pentru procedurile de achiziții. În niciun moment anterior, concomitent ori ulterior procedurii disciplinare, nici compania și nici personalul acesteia nu au utilizat expresii referitoare la etnia petentului, aceasta nefiind un aspect relevant pentru companie din perspectiva cercetării disciplinare iar declanșarea în sine a procedurii disciplinare nu are nicio legătură cu etnia salariatului, cercetarea internă a circumstanțelor realizându-se în raport de informațiile privind dosarele penale și condamnarea suferită de petent.

41.2 În ceea ce privește politica Oracle de a se distanța față de un salariat în legătură cu care există suspiciunea săvârșirii unei fapte penale, se apreciază că nu poate fi o acțiune discriminatorie dacă societatea se distanțează în general de oricare salariat cu privire la care există suspiciuni că ar fi săvârșit o faptă penală, distanțarea față de astfel de salariați fiind necesară pentru a investiga intern circumstanțele și pentru a determina care este riscul reputațional, de imagine și pentru business în cazul în care astfel de suspiciuni ar fi confirmate de instanțele de judecată. O astfel de distanțare nu presupune, însă, privarea salariatului de primirea drepturilor care i se cuvin potrivit contractului de muncă și a regulilor interne aplicabile.

41.3 În ceea ce privește procedura de facts-finding (respectiv o procedură de constatare a unor fapte), cum că ar fi fost condusă sub semnul prejudecății că toți membrii etniei rome sunt infractori, partea reclamată consideră că deși invocă criteriul etnic, petentul nu indică, măcar la un nivel informativ, care este modalitatea discriminatorie în care a fost tratat și nici circumstanțele concrete în care ar fi suferit un tratament discriminatoriu, petentul nu arată nici legătura de cauzalitate între etnia sa și tratamentul pe care l-ar fi primit din partea societății și nu arată concret care au fost faptele care s-ar constitui, potrivit sesizării, într-un tratament discriminatoriu. Este cel puțin excesivă interpretarea că orice verificări pe care angajatorul are în mod normal dreptul să le efectueze în gestionarea finanțelor sale sunt discriminatorii și în niciun moment anterior, concomitent ori ulterior procedurii de facts-finding, nici compania și nici personalul acesteia nu au utilizat expresii referitoare la etnia petentului.

41.4 Cu privire la preocuparea societății pentru restituirea bunurilor, se arată că angajatorul a pus la dispoziția petentului, în scopul desfășurării activității bunuri proprietatea companiei constând în telefon mobil, tabletă, două laptopuri și un autoturism și, odată ce petentul nu a mai avut obligația de a se prezenta la muncă și nici de a presta muncă în favoarea companiei, deși a continuat să primească salariul și să se bucure de toate celelalte drepturi și beneficii, și în contextul în care accesul acestuia la sistemele Oracle i-a fost restricționat până la clarificarea situației, petentului i s-a solicitat să restituie bunurile companiei angajatoare. Motivul pentru care societatea i-a solicitat petentului să restituie bunurile proprietatea acesteia, în plus față de faptul că petentul nu avea în fapt nevoie de ele (nemaidesfășurând atribuții de serviciu), a fost acela că bunurile conțineau informații sensibile și documente cu caracter explicit confidențial referitoare la costuri, prețuri, clienți Oracle, strategii de business și documentația tehnică aferentă. Chiar și după primirea convocatorului inițial, petentul a continuat să refuze restituirea bunurilor proprietatea companiei, deși în mod evident acesta nu avea niciun drept să le dețină ori să le utilizeze.

41.5 Solicitarea Oracle adresată petentului în sensul predării bunurilor proprietatea societății nu a fost nici „obsesivă” și nici discriminatorie, totuși salariații Oracle având astfel de obligații. Concret, obligația de restituire a bunurilor și a echipamentelor societății incumbă tuturor salariaților, nu i-a fost adresată petentului în mod special și în niciun caz bunurile și echipamentele nu i-au fost solicitate dintr-o prejudecată de natură etnică, așa cum susține acesta.

41.6 În ceea ce privește susținerile petentului referitoare la predarea bunurilor proprietatea societății în perioada în care acesta a avut Covid, se arată că afirmația petentului în sensul în care Oracle i-ar fi solicitat să se prezinte la birou și să restituie bunurile este o denaturare a circumstanțelor de fapt reale deoarece petentul nu a informat societatea cu privire la faptul că ar fi avut Covid și nu a transmis niciun document, medical sau de orice altă natură, care să ateste acest fapt.

41.7 Cu privire la afirmațiile petentului cum că refuzul societății de a îi înțelege situația personală a petentului reprezintă o dovadă a discriminării pe criteriu etnic se arată că prin această afirmație, petentul ridică empatia pe care compania ar fi trebuit să o manifeste față de o situație personală a acestuia la rang de obligație legală pe care societatea ar fi refuzat să o îndeplinească. A da dovadă de înțelegere vis-a-vis de o situație personală a unui salariat nu constituie o obligație legală a companiei iar un eventual refuz de a înțelege circumstanțele personale ale petentului nu poate constitui o discriminare pe criteriul etnic. Petentul se rezumă la a face simple afirmații la care adaugă, în mod artificial și nereal, sintagma „discriminare” fără a identifica care a fost modalitatea efectivă în care ar fi fost discriminat ori tratat într-un mod diferit față de alți salariați aflați în situații comparabile și fără a dovedi existența unui astfel de tratament diferențiat. Nici din argumentele aduse în sensul refuzului Oracle a da dovadă de înțelegere cu privire la situația personală a petentului, nu rezultă dacă și cum Oracle ori personalul societății ar fi supus petentul la un tratament diferențiat bazat pe etnia romă.

42. În continuarea expunerii, partea reclamată consideră că simplele afirmații ale petentului nu pot substitui probatoriul minim pe care acesta avea obligația să îl administreze. Sub aspectul afirmațiilor nedovedite ale petentului cu privire la o pretinsă discriminare a sa pentru motive etnice, se reține faptul că petentul nu arată:

- cum a determinat etnia romă a petentului tratamentul diferențiat al acestuia;

- care sunt faptele concrete, exprimările, gesturile ori referirile făcute de companie sau de personalul Oracle din care a reieșit că etnia romă a petentului îl diferențiază de restul salariaților și care ar fi condus la un tratament diferențiat al companiei față de salariat.

43. Partea reclamată consideră că, în condițiile în care sesizarea petentului nu oferă niciun indiciu cu privire la faptele concrete ale companiei sau ale personalului său care s-ar fi constituit într-un tratament degradant ori ostil față de petent, tratament care să nu fie justificat de prevederi legale ori interne, ci determinat de etnia romă a petentului și în raport de faptul că petentul nu aduce nicio probă care să susțină propriile afirmații, niciunul din argumentele petentului nu poate fi considerat ca fiind discriminare, potrivit prevederilor art. 2 (1) din OG nr. 137/2000.

44. În concluzie, având în vedere toate aspectele detaliate în punctul de vedere, partea reclamată solicită să se ia act de faptul că niciunul din aspectele învederate de petent nu constituie discriminare pe criteriul etniei în sensul prevederilor art. 2 (1) din OG nr. 137/2000 și, pe cale de consecință, nu se impune sancționarea companiei angajatoare.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

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**”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- 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*”.

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.

În analiza excepțiilor invocate:

45. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepțiile invocate de partea reclamată din dosar, respectiv:

- excepția de necompetență materială a CNCD în soluționarea petiției pe motiv că:
 - competența CNCD în soluționarea sesizării este limitată la eventuale aspecte de discriminare ori de hărțuire și nu se extinde asupra legalității măsurilor, sub aspectul dreptului muncii, luate față de petent, măsuri a căror legalitate poate fi analizată doar de instanța de judecată de dreptul muncii. CNCD nu are competența de a stabili dacă măsurile luate de compania angajatoare și care au fost reclamate de petent sunt sau nu legitime, această competență aparținând doar instanțelor de dreptul muncii în analiza sesizărilor cu care este investit,
 - legalitatea aspectelor prezentate de petent poate fi verificată și ulterior confirmată sau infirmată doar de către instanțele competente să soluționeze litigii de muncă, măsurile luate de societate și documentele emise de aceasta în cursul procedurii disciplinare trebuind verificate din perspectiva legitimității lor.
 - CNCD nu are competența de a stabili în mod obiectiv și cu putere de lucru judecat dacă măsurile luate de compania angajatoare au fost ele însele legitime și nu poate fi în măsură să soluționeze sesizarea, măsurile luate de compania angajatoare putând fi considerate ca fiind legale sau abuzive doar în baza unei hotărâri judecătorești.

46. În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(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”, Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate în prezenta cauză.

47. În dezbaterile privind analiza excepțiilor, analizând solicitările părților și excepțiile invocate, Colegiul director urmează a analiza petiția formulată, precum și susținerile părților consemnate în punctele de vedere ale acestora. Având în vedere și considerentele rezultate din cuprinsul informațiilor conținute în înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director urmează a respinge excepția invocată pentru motivele următoare:

- Cu privire la excepția de necompetență materială a CNCD în soluționarea petiției, Colegiul director respinge această excepție apreciind că cele sesizate pot prezenta situații care să intre sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, motivele invocate fiind discriminarea și hărțuirea, CNCD fiind responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor legii în domeniul său de activitate în vederea combaterii faptelor de discriminare.

48. Având în vedere aceste considerente, Colegiul director urmează a analiza fondul cauzei, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru

Combaterea Discriminării acesta fiind sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare pe criteriul etnie.

Aplicarea principiilor la spetă

49. **În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentului, acesta relevând o situație la care a fost supus, motivând că au fost luate măsuri diferite față de el și reclamând o potențială faptă de discriminare asupra lui prin forme de abuz și hărțuire la locul de muncă, reclamata supunând petentul la un tratament discriminatoriu pe criteriu etnic.

Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

50. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

51. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

52. Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”*.

53. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus din cauza unui criteriu prevăzut

de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

54. 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 analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG nr. 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.

Astfel, se poate considera discriminare:

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

55. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG 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 OG 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* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. 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.

56. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, 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 (pârâtul) 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 (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).

57. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, sex etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante.

58. Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, reține următoarele:

- Petentul a fost angajat în cadrul companiei în temeiul contractului individual de muncă înregistrat la data de 13.11.2015, ocupând poziția de Senior Account Manager. De la data angajării și până la finalul anului 2021, raporturile de muncă și relațiile petentului cu colegii săi și cu membrii conducerii au fost bune, acesta fiind apreciat pentru rezultatele obținute. Petentul declară că este de etnie romă.

- În anul 2019 a fost pusă în mișcare acțiunea penală împotriva petentului pentru săvârșirea infracțiunii de trafic de influență, acțiune ce viza activitatea pe care acesta o desfășurase în urmă cu 5 ani în alte raporturi de muncă, în calitate de antreprenor. Petentul a adus la cunoștința angajatorului existența dosarului penal iar în luna decembrie 2021, când instanța de fond a pronunțat sentința în sensul condamnării acestuia, petentul a informat compania cu privire la sentința pronunțată, după ce a aflat de conținutul sentinței și a urmat calea de atac. Sentința penală nu a fost una definitivă.

- Angajatorul a aflat din surse independente faptul că petentul a suferit o condamnare penală, respectiv sentința penală nr. 1359/2021/06.12.2021 (nedefinitivă) prin care

petentul a fost condamnat în primă instanță la pedeapsa închisorii cu executare pentru infracțiunea de trafic de influență în formă continuată și la pedeapsa complementară a interzicerii exercitării, printre altele a dreptului de a exercita profesia ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii (dosarul nr. 7316/3/2019), precum și faptul că petentul era cercetat penal într-un alt dosar al cărui obiect este infracțiunea de spălare de bani, respectiv dosarul nr. 940/105/2016 (nesoluționat la data verificărilor pe portalul instanțelor de judecată).

- Constatând potențiale încălcări ale contractului de muncă, ale regulamentului intern și ale politicilor interne ale societății, precum și o situație de conflict de interese între societate și salariat, constând în încălcarea de către angajat a obligațiilor de aducere la cunoștința companiei a oricăror aspecte care pot afecta prezumția generală de probitate morală a salariaților și care pot afecta imaginea societății în raporturile cu clienții și cu instituțiile statului, în cursul lunii ianuarie 2022, compania a demarat procedura de cercetare disciplinară asupra salariatului.

- Petentul a apreciat că angajatorul a demarat procedura de cercetare disciplinară la scurt timp după ce a luat cunoștință de faptul că acesta este de etnie romă, asociind fapta de natură penală cu etnia din care face parte petentul și abordând o așa-numită procedură de „facts-finding” pe care a pornit-o împotriva lui sub semnul prejudecății că toate persoanele care aparțin minorității romă sunt infractori sau sunt predispuse la săvârșirea de infracțiuni, apartenența acestuia la etnia romă făcându-l culpabil de anumite fapte.

- Pentru faptele cu potențial de abateri disciplinare, angajatorul l-a convocat pe salariat în mai multe rânduri la cercetarea disciplinară, în perioada 20 ianuarie – 6 iunie 2022 și a restricționat accesul acestuia la sistemele companiei luând în calcul circumstanțele care aduc sau pot aduce atingeri grave imaginii, reputației și valorilor companiei, inclusiv protejarea celorlalți salariați care ar putea fi afectați în mod direct de o scădere în portofoliul de clienți în situația expunerii la un risc reputațional. Totodată, compania a solicitat petentului restituirea tuturor bunurilor aflate în posesia lui, primite de la angajator pentru desfășurarea activității de serviciu respectiv: autoturismul de serviciu, laptop, tabletă, telefon mobil iar departamentul de resurse umane i-a comunicat petentului că îi vor fi suspendate toate atribuțiile de serviciu. Pe fondul acestei măsuri, angajatorul a suspendat și contractul de telefonie mobilă, blocându-i petentului accesul la numărul de telefon ce fusese inițial numărul lui personal.

- Angajatorul a recomandat colegilor petentului o distanțare față de acesta iar întreruperea posibilității de comunicare a petentului cu clienții companiei i-a creat acestuia un prejudiciu de imagine producând o impresie de neprofesionalism din partea lui. Presiunile, acțiunile șicanatorii și ostilitățile resimțite de petent ca venind din partea angajatorului, suspendarea din funcție și interdicția de a-și exercita activitatea, dublate de problemele pe plan personal ale petentului, l-au destabilizat pe acesta fizic și psihic.

- Conducerea companiei angajatoare a decis constituirea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă și începerea procedurii disciplinare împotriva angajatului pentru faptele menționate (Decizia din data de 19.01.2022), convocatorul prin care acesta a fost invitat în fața comisiei de cercetare disciplinară fiind înregistrat și comunicat petentului la data de 20.01.2022.

- În timpul derulării cercetării disciplinare, petentul a prezentat în jur de 14 certificate medicale, acestea fiind depuse în aceeași zi și la scurt timp înainte de începerea

ședințelor de cercetare disciplinară, compania angajatoare observând că angajatul și își stabilea programări medicale chiar pentru ziua și ora la care urma să se desfășoare cercetarea disciplinară, cercetare care a fost amânată în repetate rânduri. Având în vedere numărul mare de certificate medicale ce erau sincronizate cu datele la care au fost programate ședințele de cercetare disciplinară, angajatorul a amânat cercetarea disciplinară programată și a demarat investigarea veridicității certificatelor de concediu medical comunicate de către petent, având și o intervenție de chestionare a medicului psihiatric care l-a consultat pe acesta.

- Compania a comunicat petentului la data de 06.05.2022, Decizia de concediere (decizia inițială), motivul invocat fiind că petentul a absentat nejustificat de la ședința de cercetare disciplinară programată pentru data de 05.05.2022, deși, anterior orei fixate pentru începerea cercetării disciplinare, acesta pusese la dispoziția angajatorului rapoarte și adeverințe medicale, angajatorul contestând veridicitatea acestora și demarând investigații.

- Compania angajatoare a emis la data de 16 mai 2022 Decizia de constatare, prin care s-a revocat Decizia de concediere inițială ce a rămas fără efecte în condițiile în care absența petentului a fost justificată prin prezentarea certificatului de concediu medical și de asemenea, s-a stabilit data de 6 iunie 2022 pentru convocarea disciplinară a salariatului însă, în acest interval de timp au fost reținute în sarcina acestuia noi fapte disciplinare prin încălcări ale obligațiilor de confidențialitate, respectiv publicarea pe LinkedIn a unor informații reprezentând secrete de serviciu, sens în care convocatorul final a fost actualizat și comunicat salariatului.

- La ședința de cercetare disciplinară stabilită pentru data de 6 iunie 2022, salariatul nu s-a prezentat însă, în primele 10 minute după ora de începere a ședinței comisiei disciplinare, acesta a comunicat un punct de vedere scris. Deoarece nu a fost expus niciun motiv obiectiv pentru neprezentarea salariatului la ședința cercetării disciplinare, acest fapt i-a acordat angajatorului dreptul să aplice sancțiunea fără efectuarea cercetării disciplinare. Compania a optat să analizeze apărările salariatului în contextul cercetării disciplinare și, fiind reținute în sarcina acestuia noi fapte disciplinare prin încălcări ale obligațiilor de confidențialitate, s-a aplicat sancțiunea, concluziile analizei fiind cuprinse în Decizia de concediere finală.

- Procedura disciplinară a fost finalizată după înregistrarea la CNCD a sesizării petentului iar Decizia de concediere finală a fost emisă ulterior înregistrării sesizării petentului din prezenta cauză.

59. Petentul a invocat criteriul etnie, afirmând că a fost creată pentru el o situație de inferioritate, de discriminare și hărțuire în derularea raporturilor de muncă, care a generat un cadru ostil, degradant și inofensiv, având ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, petentul considerând că intenția angajatorului a fost aceea de a-l destabiliza și de a-l determina să demisioneze, apartenența etnică a acestuia făcându-l culpabil.

59.1 Petentul apreciază că în cazul lui s-a manifestat un tratament diferit prin aplicarea de către angajator a unor măsuri restrictive în mod diferențiat în ceea ce îl privește față de cele aplicate foștilor angajați, respectiv: nepermiterea păstrării numărului de telefon, urgentarea preluării bunurilor de serviciu, urgentarea preluării mașinii de serviciu urmată de vânzarea acesteia, contestarea legalității certificatelor medicale transmise, excluderea petentului din activitatea societății prin forțarea ruperii bruște a

legăturilor cu colegii și cu clienții, cu care petentul dezvoltase relații bazate pe încredere, scopul urmărit de companie pentru evitarea unui prejudiciu de imagine neavând și o justificare obiectivă, reputația petentului trebuind protejată până la o eventuală răsturnare a prezumției de nevinovăție.

59.2 De asemenea, petentul consideră că îndoiala angajatorului privind legalitatea modului în care salariatul a obținut certificatele de concediu medical și veridicitatea aspectelor pe care documentele medicale le consemnează, tratarea cu indiferență a dificultăților personale, catalogarea unor fapte ca fiind abateri disciplinare, toate acestea conduc la confirmarea hărțuirii morale a petentului la locul de muncă.

59.3 Petentul consideră că partea reclamată a abordat asupra sa o procedură de „facts-finding”, conducând o procedură de constatare a unor fapte și asociind fapta de natură penală a acestuia cu etnia căreia petentul îi aparține, sub semnul prejudecății că toți membrii grupului minoritar al romilor sunt infractori sau predispuși la săvârșirea de infracțiuni.

60. Criteriile enumerate de OG nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

Art. 5 din OG nr. 137/2000 prevede: „Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința profesională.”

61. Colegiul director apreciază că acel criteriu identificat de petent nu a stat la baza climatului ostil dintre părți, atitudinea divergentă provenind dintr-o situație existentă anterior, declanșată după identificarea unor fapte sau omisiuni cu caracter disciplinar în urma cărora compania angajatoare a început procedura de cercetare disciplinară. Aspectele invocate de petent prezintă anumite inconveniente ale acestuia cu privire la modalitatea în care s-a desfășurat cercetarea disciplinară de către angajator, cu privire la măsurile luate de companie respectiv: solicitarea de a restitui bunurile și echipamentele proprietate a companiei, protejarea business-ului și a salariaților de o expunere ori o asociere cu dosarele penale ale petentului, precum și cu privire la situația reținută în sarcina salariatului care se afla într-o poziție de conflict de interese.

62. Din susținerile petentului nu reiese că sunt îndeplinite condițiile pentru existența unei discriminări sau hărțuirii pe criteriul etnic, nu rezultă existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și faptele semnalate în sarcina părții reclamate. Petentul nu prezintă faptele concrete săvârșite de partea reclamată, care să permită dovedirea existenței unei discriminări pe criteriul etnic și nu se prezintă nicio situație care să poată fi comparată cu cea prezentată de petent, în care compania să fi aplicat un tratament diferit

luând o anumită măsură asupra lui în considerarea criteriului etnic. De asemenea, petentul nu arată nici legătura de cauzalitate dintre criteriul etnic și tratamentul discriminatoriu pe care l-ar fi primit din partea companiei pe motiv că aparține etniei române. Pentru a se crea o legătură de cauzalitate între măsurile luate de companie și etnia din care face parte petentul

este necesar a se identifica care a fost modalitatea efectivă în care acesta ar fi fost discriminat, hărțuit ori tratat într-un mod diferit pe criteriul etnic, urmând a se dovedi existența unui astfel de tratament diferențiat.

63. În speță nu este identificat în mod concret în ce sens sunt îndeplinite condițiile unei discriminări. Partea reclamată nu a urmărit în mod particular exercitarea unui comportament subiectiv asupra petentului pe motiv că este de etnie română, scopul acesteia fiind desfășurarea activității în bune condiții, îndeplinirea obiectivelor și soluționarea problemelor apărute în activitate, aspecte ce țin de managementul companiei. Măsurile demarate în cazul petentului nu au fost luate în raport de apartenența acestuia la etnia română ci declanșarea procedurii disciplinare s-a bazat pe caracterul situației, demararea procedurii de cercetare disciplinară asupra petentului urmată în subsidiar de alte măsuri adiacente (ce incumbă salariaților) având la bază o cercetare a circumstanțelor în raport de informațiile distincte privind faptele reținute în sarcina acestuia, ca angajat al companiei.

64. De altfel, nu s-a putut identifica o legătură de cauzalitate între criteriul indicat de petent și disensiunile apărute între părți, acestea fiind aspecte ce țin de clauzele contractului de muncă și de relația dintre angajator și angajat. În speță, așa cum s-a menționat și în punctele de vedere depuse la dosar, părțile conturează faptul că poate fi vorba despre un conflict la locul de muncă apreciind că faptele descrise au la bază legislația muncii, regulamentele și politicile interne ale companiei, măsurile luate de companie constituind o exercitare a drepturilor legale în conformitate cu prevederile legislației muncii, manifestarea atitudinii conducerii companiei fiind justificată de îndeplinirea unor îndatoriri legitime de serviciu ale petentului și nu pe considerente discriminatorii.

Colegiul director precizează faptul că, în relațiile de serviciu, chiar și atunci când există o relație de subordonare, trebuie respectată demnitatea umană prin folosirea unei conduite decente și adecvate.

65. Din acest punct de vedere se impune a se preciza că persoanele juridice, furnizorii de servicii, inclusiv instituțiile publice și autoritățile, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiului nediscriminării. Or, aceștia trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă, având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Trădând pe cineva mai puțin favorabil din cauza unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de persoana sa.

66. Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o

situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptă, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000. Nu este relevantă situația în care partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentului pentru a se dovedi că există legătură între măsurile luate de companie și apartenența acestuia la etnia romă.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare deoarece nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 11.01.2023 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru



OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SULIMAN SECYL – Membru

(mandat încetat cf. decizie C.C.R. nr. 41/2023, M.O. 227/20.03.2023)

Redactată și motivată: AND/FL

Data redactării: 19.04.2023

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

