



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 457 din data de 14.10.2015.

Dosar nr. 277/2015

Petiția nr. 2948/29.04.2015

Petent: D I G

Reclamat: METROREX S.A

Obiect: tratament diferit aplicat de către partea reclamată petentului, față de ceilalți colegi de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților.

I.1.1 D I G

I.1.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.1.3 METROREX S.A, loc. București, b-dul Dinicu Golescu, nr.38, sector 1.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petentul susține că este tratat diferențiat la locul de muncă din punct de vedere al dreptului muncii de către partea reclamată, prin comparație cu ceilalți colegi.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr. 2948.21.05.2015, a fost citat domnul *D I G* în calitate de petent, pentru data de 23.06.2015. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.3538.21.05.2015, a fost citat *METROREX S.A* în calitate de reclamat, pentru data de 23.06.2015. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petentul susține că este angajat al societății reclamate, începând cu data de 20.12.1989 în funcția de muncitor în formare (constructor căi de comunicație, în baza contractului individual de muncă nr. 98605736. "În prezent, ocup în cadrul angajatorului funcția de Subinginer Construcții Drumuri și Poduri, cod COR

214202. Faptele de discriminare au început din momentul în care am pretins recunoașterea de către angajator a faptei subsemnatului de reparare a unui echipament foarte scump al societății (cărucior electronic). Echipament defect de mai mult de un an și cumpărat din banii mei și a unui set de acumulatori. Conducerea Metrorex a refuzat repararea acestui echipament pentru a putea justifica achiziția unor noi cărucioare, dar cu toate acestea a utilizat în activitatea sa, echipamentul reparat de mine și acumulatorii cumpărați din banii personali. Partea reclamată, a justificat nerecompensarea mea prin faptul că, am efectuat acest demers (repararea căruciorului electronic), fără a urma etapele corespunzătoare unei achiziții de prestări servicii, iar achiziția de acumulatori am inițiat-o în mod neprocedural".

4.2 Ca urmare a acestei situații, petentul consideră că partea reclamată dorește să se răzbune nerecunoscându-i drepturile sale ca angajat. "În data de 22.07.2013, în cadrul ședinței trimestriale de analiza Siguranței Circulației cu întreg personalul secției, dl. Director Infrastructură, ing. D G M, a afirmat explicit declanșarea acestor fapte de discriminare împotriva mea, prin afirmații amenințătoare și acuzații să știți că după părerea mea, pentru repararea căruciorului ați putea să primiți nu premiere, ci altceva!". "Am încercat să explic în nenumărate rânduri angajatorului că în conformitate cu art. 43 și anexa nr. 3 din Contractul Colectiv de Muncă („C.C.M.") la nivelul Metrorex, că nu eram *autorizat*, respectiv, repararea aceluși echipament nu făcea parte din atribuțiile mele de serviciu, reprezintă însă o faptă care trebuie recompensată. Cu toate acestea, angajatorul a refuzat să-mi recunoască acest merit și să îmi acorde recompensa prevăzută de contractul colectiv. Întrucât după 2 ani de la repararea căruciorului electronic și utilizarea apoi a acestuia de către Metrorex în cadrul lucrărilor de întreținere a căii nu mi s-a restituit cel puțin contravaloarea reparațiilor și cumpărarea acumulatorilor, în data de 07.11.2014, prin actul nr.2442/2014.

4.3 Petentul aduce la cunoștința Colegiului director, un alt aspect, respectiv realizarea unui program *Trasor*. "În acest sens, arăt Consiliului că programul informatic *Trasor*, utilizat de Metrorex timp de 10 ani, l-am realizat în afara atribuțiilor de serviciu. Prezint pe scurt contextul care a dus la crearea programului informatic *Trasor*, întrucât acesta are relevanță în prezenta cauză, fiind unul dintre criteriile de discriminare. În anul 2002, Metrorex a achiziționat două echipamente de măsurare a căii de rulare - cărucior electronic de măsurat calea de rulare SGM-T-5D. Cele două echipamente, în condițiile în care au fost livrate, nu puteau fi utilizate în activitatea de măsurare a căii de rulare a Metrorex. Cărucioarele electronice au fost construite de producătorul lor cu scopul de a fi utilizate în măsurarea căii pe liniile de garare și eventual la măsurătorile de la recepția unor tronsoane mici de cale, nicidecum pentru măsurarea căii de rulare curentă. Fiind interesat în particular de domeniul informatic, m-am aplecat asupra chestiunii semnalate și în cele din urmă am identificat soluția realizării unui software care să transpună datele numerice înregistrate de echipamente în grafice care să poată fi analizate cu ușurință de personalul de întreținere, respectiv, personal cu studii medii. În perioada 2003-2004, subsemnatul am realizat pe cont propriu dezvoltarea acestui program informatic, în timpul meu liber și utilizând resurse proprii.

Având în vedere faptul că angajatorul METROREX utiliza acest program dezvoltat de mine fără a-mi plăti drepturi de autor am deschis o acțiune în instanță pentru a mi se recunoască dreptul de creație intelectuală a programului *Trasor* și a obliga angajatorul la plata drepturilor bănești care mi se cuvin. În acest sens, angajatorul a început să întreprindă așa cum susține petentul, acțiuni de discriminare, creându-i un mediu ostil și degradant.

4.4 Petentul susține că a fost supus la o cercetare disciplinară abuzivă, pe parcursul a 5 zile de audieri, în perioada 28.04.2014 -06.05.2015, pentru fapta de a semna condica de prezență în mai multe rubrici, cercetare disciplinară care nu s-a

finalizat cu vreo măsură. Pe când altor salariați care au fost surprinși de poliție sustrăgând bunuri din incinta Metrorex, partea reclamată nu a întreprins nicio măsură, nefiind supuși niciunei cercetări disciplinare. “Astfel, se poate observa un tratament diferențiat prin deosebire pe care angajatorul îl are față de petent în comparație cu alți salariați care comit abateri disciplinare grave dar nu sunt cercetați disciplinar”. “În acest sens, doresc să subliniez faptul că în derularea raporturilor de muncă dintre angajator și alți salariați, reclamatul are un comportament diferit, salariații vinovați de producerea de pagube societății Metrorex nu sunt nici măcar cercetați disciplinar, în timp ce față de mine, angajatorul are un tratament disproportionat, discriminatoriu, supunându-l la o cercetare disciplinară abuzivă, fără obiect real de cercetare, cu scopul de a îl intimida și umili și a aduce atingere dreptului său la demnitate în muncă”.

4.5 O altă faptă pe care petentul o aduce la cunoștința Colegiului este cu privire la evaluarea performanțelor salariale, fiind în repetate rânduri exclus de la posibilitatea de a promova. “În concret, în data de 28.01.2015, petentului i s-a înmănat *fișa de evaluare profesională* pentru perioada 01.01.2014-31.12.2014, completată cu calificativul *Satisfăcător*. Nemulțumit de evaluarea făcută, fiind singurul salariat din cei 300 salariați ai secției care a fost evaluat cu respectivul calificativ „în data de 30.01.2015 a înaintat conducerii societății, conform prevederilor Regulamentului Intern o contestație privind rezultatul evaluării”. Petentul acuză procedura de evaluare ca fiind nelegal efectuată, “...petentul a sesizat conducerea de încălcarea a procedurii de evaluare profesională, aferentă perioadei 01.01.2012 - 31.12.2012, doar în cazul său. În respectiva sesizare petentul a prezentat efectuarea examinării profesionale de către șeful secției și nu de către șeful adjunct, în mod discriminatoriu doar în cazul său, , fapt care, conform Regulamentului Intern, atrage nulitatea calificativului acordat. La această sesizare, conducerea părții reclamate nu a formulat niciun răspuns, nu a întreprins nicio măsură, astfel că, la examinarea profesională din luna ianuarie 2015 aferentă perioadei anului 2014, procedura de evaluare a fost din nou încălcată, astfel că pentru al treilea an consecutiv petentul se află fără fișă de evaluare profesională întocmită corect și legal. Tratamentul discriminatoriu aplicat petentului în cazul evaluării profesionale este realizat prin neînținerea fișei de evaluare semnată de evaluator și contraevaluator, ca în cazul nemulțumirii pentru calificativul acordat petentul să aibe posibilitatea să conteste în justiție respectiva evaluare, așa cum precizează Regulamentul Intern. Petentului i s-a încălcat astfel accesul nediscriminatoriu la evaluarea profesională, conform prevederilor art.145 din Regulamentul Intern: „*prin egalitatea de șanse și tratament salariații au acces nediscriminatoriu la evaluarea performanțelor profesionale*”.

4.6 Petentul susține că la rapoartele sale de serviciu, sesizări și petiții cu privire la problemele din activitate, angajatorul, în speță reclamatul, nu-i răspunde. Această activitate fiind în atribuția petentului conform fișei postului de a sesiza orice nereguli pe care le constată în activitatea pe care o desfășoară. “Nu întocmesc aceste sesizări cu intenția de șicanare, ci pentru a-mi îndeplini obligațiile de serviciu și a respecta Regulamentul Intern al societății, în schimb, atitudinea acesteia este de a nu răspunde la sesizările mele.

4.7 Petentul reclamă fapta reclamatului de modificare a fișei postului de Subinginer Construcții Drumuri și Poduri, cod COR 214202, cu atribuții neimportante, ce pot fi îndeplinite de un muncitor calificat. “Astfel, în loc de atribuțiile principale specifice postului de Subinginer Construcții Drumuri și Poduri, cum ar fi *Realizare control ierarhic și de specialitate, elaborare și urmărire plan de formare profesională, urmărirea și coordonarea activității de întreținere și reparații*”, petentului i-au fost repartizate sarcini de *urmărire a pasajelor de acces*, sarcini de coordonare a *activității de vegetație* și de curățenie, nespecifice postului ocupat”.

Petentul susține că s-a opus semnării fișei postului arătând angajatorului că fișa de post este parte din contractul individual de muncă și are dreptul la informare și consultare prealabilă, precum și dreptul de a negocia cu angajatorul conținutul acesteia. După procedura de discuție cu privire la analiza fișei de post de către angajați, petentul susține că procesul de înlocuire a fișelor de post a avut loc pentru toți salariații anajatorului, însă toți ceilalți salariați și-au păstrat atribuțiile esențiale postului ocupat și doar în cazul lui a existat un tratament diferențiat, având loc o schimbare majoră a atribuțiilor din fișa de post. Prin acest tratament diferențiat petentul consideră că este exclus din activitatea pe care o desfășură până la acel moment împreună cu colegii de serviciu, fiind umilit în fața acestora și fiind catalogat ca cel care "taie frunză la câini". Din cauza numeroaselor sesizări ale petentului către conducerea reclamată și la diverse instituții, acesta se simte hărțuit și victimizat; „...arătăm Consiliului faptul că angajatorul ne-a comunicat în data de 25.03.2015 documentul nr. M.01.01/761/25.03.2015 în care, este menționat expres faptul că, angajatorul urmează să adopte măsuri împotriva petentului ca urmare a numeroaselor petiții și rapoarte înaintate și a celor două acțiuni în instanță intentate de către acesta”. „ Faptele de hărțuire prezentate în cele ce urmează sunt determinate de mai multe criterii, pe care le aducem în atenția Consiliului:

Primul criteriu este situația de salariat aflat în litigiu cu angajatorul pentru obținerea despăgubirilor pentru drepturi de autor și proprietate intelectuală cu privire la programul informatic *Trasor* dezvoltat de petent și utilizat de angajator în activitatea de zi cu zi.

Cel de-al doilea criteriu este situația de salariat care întocmește rapoarte de serviciu și petiții către conducerea societății cu scopul de a sesiza nereguli grave cu privire la activitatea desfășurată de angajator.

Cel de-al treilea criteriu este situația de salariat care își apără drepturile și solicită respectarea prevederilor legale și interne în raporturile de muncă, cu recompensarea sa corespunzătoare pentru realizări deosebite, conform prevederilor interne, pentru repararea căruciorului electronic, a achiziției de acumulatori și a depistării de defecțiuni grave la calea de rulare pe întreaga distanța a metroului.

Potentul declară că a fost permanent hărțuit de către reclamată prin metoda "caracterului abuziv al cercetării disciplinare, care transpare tocmai din împrejurarea că fapta imputată acestuia de a semna condica de prezență, nu poate constitui abatere disciplinară, și mai mult decât atât, cu siguranță complexitatea acestei fapte nu justifică 5 zile de cercetare disciplinară". "Președintele Comisiei a permis participarea unui membru de sindicat la ședința de cercetare disciplinară, în scopul apărării drepturilor petentului, deși acesta a menționat în nenumărate rânduri că nu este membru de sindicat. Acest reprezentant sindical, acest *apărător* venit în sala de ședință să îl apere de abuzurile membrilor comisiei, și-a exprimat punctul de vedere cu privire la situația petentului într-o singură frază: „dacă eram eu șeful tău te dădeam de mult afară!”. „...dacă cercetarea disciplinară s-ar fi desfășurat cu respectarea procedurilor legale, dacă faptele respective menționate diferit în Decizia de numire a comisiei și în Convocator reprezentau abateri disciplinare sancționate de legislația muncii și de Regulamentul Intern Metrorex, atunci nimic nu ar fi oprit pe membrii și Președintele Comisiei să citeze petentul la finalizarea cercetării pentru aducerea la cunoștință a conținutului Raportului de cercetare disciplinară, conform procedurii interne. Cercetarea a rămas în final nefinalizată, fără adoptarea vreunei decizii de sancționare sau nesancționare a acestuia pentru faptele săvârșite”.

4.8 Potentul acuză și o formă de violență săvârșită asupra sa; "...în acest sens arătăm Consiliului că în data de 15.10.2014, în cadrul unui presupus control de rutină, o echipă din conducerea Metrorex, Șef Serviciu Siguranța Circulației și doi

subalterni ai acestuia, s-au deplasat la sediul secției din stația N. Grigorescu, locul de muncă al petentului, sub pretextul de a testa cu fiola alcool-test dacă șeful de secție își desfășoară activitatea sub influența alcoolului, conform Ordinului 855.

Scopul real al deplasării celor 3 salariați cu funcții de conducere a fost în fapt de a îl hărțui pe petent și leza fizic prin lovire, pentru că acesta a îndrăznit să sesizeze comportamentul lor necorespunzător din timpul cercetării disciplinare”. “Fără a avea nicio legătură cu presupusul control, cei trei salariați au început să-i adreseze petentului tot felul de întrebări și să-i ceară socoteală pentru aspecte legate de activitatea sa. Aceștia au încercat să-i confiște laptopul, menționând că acesta era probă evidentă că petentul a spart programele Metrorex și din această cauză Sistemul Informatic Integrat nu funcționează. În mod instinctiv, având în vedere acest comportament abuziv și ostil al membrilor echipei de control, petentul a încercat să-și apere bunurile personale, iar ca urmare a acestei acțiuni acesta a fost lovit violent de către Șeful Serviciului Siguranța Circulației cu capul în față...”.

„Petentul este supus zilnic hărțuirii verbale ale superiorilor săi cu scopul de a fi supus unui tratament degradant și umilitor în fața colegilor de serviciu, pentru a fi dat ca exemplu negativ pentru exercitarea dreptului la petiție și pentru solicitarea de condiții normale de muncă. În acest sens supunem atenției Consiliului un incident din data de 16.10.2014, a doua zi după incidentul cu agresiune a petentului. Astfel, în data de 16.10.2014, șeful secției, cel care cu o zi în urmă fusese testat cu fiola alcool-test de către conducerea Metrorex, a făcut o ședința de lucru cu personalul secției, la care se afla și petentul. La această ședință, șeful secției a prezentat faptul că cu o zi în urmă dumnealui fusese testat cu fiola alcool-test și la acest control a ieșit *victorios*, fiola nu s-a înverzit, „*deci reclamația sau sesizarea s-a dovedit a fi nefondată*”, cu aluzie la faptul că petentul ar fi făcut respectiva sesizare. După câteva dialoguri, dl. șef secție a afirmat explicit: *Iuliane, ești de acord cu mine că tu ai sunat pe Directorul General că eu sunt beat la servici, pe telefonul meu?!*. Răspunsul petentului dat în timpul ședinței a fost unul categoric: *Nu am sunat niciodată pe Directorul General că șeful de secție se prezintă beat la serviciu!* și a solicitat să se menționeze în procesul verbal această acuzație calomioasă formulată la adresa petentului de către șeful secției în fața colegilor de serviciu”. “În continuarea ședinței comportamentul de hărțuire la adresa petentului a continuat, șeful secției dându-l ca exemplu negativ în fața colegilor, spunând că și-a bătut joc de toate rapoartele pe care le-a întocmit, dar fără a da niciun exemplu în acest sens. Petentul s-a apărat cerând să se aducă probe concrete concludente în susținerea acestor afirmații, însă șeful de secție a refuzat. Ceea ce dorim să subliniem este faptul că astfel de atitudine hărțuitoare a angajatorului la adresa petentului este permanentă și are drept scop marginalizarea acestuia în rândul colegilor de serviciu, umilirea acestuia de către reprezentanții angajatorului, atingerea dreptului la demnitate umană și demnitate în muncă a petentului în raporturile de serviciu cu colegii acestuia. În virtutea acestor argumente solicităm Consiliului să constate atitudinea de hărțuire a angajatorului față de petent și să o sancționeze conform art. 26 din OG 137/2000”.

Susținerile părții reclamate

4.9 Partea reclamată solicită Colegiului director să respingă petiția formulată de petent ca neîntemeiată, nefondată și nelegală. Invocă excepția tardivității introducerii petiției în temeiul prevederilor art.22 din Procedura internă de soluționare a petițiilor, publicată în MOF. în data de 06.04.2008, coroborat cu prevederile O.G. nr.137/2000, republicată - privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, pentru următoarele considerente: susținerile petentului sunt tardiv formulate. Pe cale de consecință, solicităm onoratului Colegiu director să admită excepția tardivității sesizării în raport de faptele de discriminare

pe care petentul susține că subscrisa le-a săvârșit în raport de acesta în anii 2012-2013. Invocăm excepția de vădită neкомпetență în temeiul prevederilor art.30 din Procedura internă de soluționare a petițiilor, publicată în MOF. 348 din data de 06.05.2008, coroborat cu prevederile O.G. 137/2000, republicată - *privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare* pentru următoarele considerente:

- evaluarea profesională, fișă de post, fișă de evaluare profesională
- rapoartele înaintate conducerii societății;
- faptele de lovire și de agresiune verbală a acestuia. Invocăm excepția lipsei de obiect a petiției aceasta raportat la domeniul de aplicare a prevederilor O.G. nr.137/2000 *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare* în temeiul prevederilor art.33 din Procedura internă de soluționare a petițiilor, publicată în MOF. 348 din data de 06.05.2008, acesta fiind în mod vădit nefondat pentru următoarele considerente:

► cu privire la discriminarea directă

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare* definește discriminarea directă «... 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. Așadar, din definiția reglementată de Ordonanța Guvernului nr.137/2000 *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare* rezultă că, pentru a exista discriminare directă, este necesar îndeplinirea cumulativă a următoarele condiții:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil prin comparație cu modul în care au fost tratate alte persoane aflate într-o situație similară ;
- motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria «criteriului protejat»prevăzută de Ordonanța Guvernului nr.137/2000 *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*;
- tratamentul diferențiat 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”. “Cu referire la tratamentul diferențiat prin deosebire, în raport de care petentul susține prin petiție că a fost cercetat disciplinar timp de cinci zile pentru o faptă ce nu poate constitui abatere disciplinară față de alți salariați din cadrul societății care au fost surprinși de poliție sustrăgând bunuri din incinta Metrorex și nu au fost supuși niciunei cercetări disciplinare. Sancționarea disciplinară a unui salariat se face potrivit unor reguli procedurale, care au ca scop de a asigura atât eficiența combaterii unor acte și comportări dăunătoare procesului muncii, cât și de a garanta stabilirea exactă a faptelor și de a asigura dreptul la apărare al salariaților în cauză evitându-se astfel, sancțiuni injuste. Așadar, faptul că angajatorul dispune cercetarea disciplinară prealabilă a unui salariat, dar nu-l sancționează, acest lucru nu echivalează cu faptul că salariatul a fost supus unei fapte de discriminare. Fiind un drept, angajatorul îl poate sancționa sau nu pe salariatul care a încălcat disciplina muncii. Or, în raport de susținerile petentului, se poate constata că dl Dumitru Iulian George nu a fost supus niciunei fapte de discriminare directă motivat de faptul că: cercetarea disciplinară prealabilă a dlui Dumitru Iulian George s-a efectuat urmare aprobării de către conducerea societății a Referatului nr.M07.01/688/09.04.2014 întocmit de Serviciul LTS (n.n. - aprobat de conducerea

societății), ...asupra Raportului de control nr.M03.03/161/03.04.2014, întocmit ca urmare a controlului în echipă efectuat de personalul din cadrul Direcției RSC la sediul Secției Linii și Tunete 1 aflat în stația de metrou Nicolae Grigorescu 1.... » în care s-a constatat « ... că în condica de prezență din data de 02.04.2014 la poziția nr.9 aferentă domnului subinginer Dumitru Iulian se aflau mai multe semnături peste înscrierea absent ora 8,30, iar la poziția nr. 27 din condică s-a deschis o nouă rubrică pentru semnătură începând cu ora 9,00, la care și la această poziție există semnătură”.

5.0 Reclamatul declară că petentul a fost cercetat disciplinar pentru faptul că în data de 02.04.2014 a întârziat la serviciu, fiind absent la ora 8,30 cu ocazia efectuării controlului constatat de echipa de control care a menționat acest aspect în Raportul de control nr. M03.03/161/03.04.2014. “Faptul că nu a fost emisă o decizie de sancționare a dlui Dumitru Iulian George nu înseamnă ca acesta a fost cercetat disciplinar în mod abuziv, sunt așa cum am afirmat mai sus atributul angajatorului de a sancționa sau nu salariatul, care în cazul nostru rezultă clar că a încălcat o obligație prevăzută de art.6 alin. (9) din Regulamentul Intern al Metrorex, respectiv obligația de a respecta începerea și terminarea timpului de muncă în raport cu programul de lucru, faptă ce constituie abatere disciplinară conform prevederilor art.116 pct. (6) din Regulamentul Intern al Metrorex coroborat cu art. 11 lifcc) din DCS nr.360/1976 privind aprobarea Statutului disciplinar al personalului din unitățile de transporturi”.

5.1 Referitor la acuzațiile aduse reclamatului, cu referire la salariații care nu au fost cercetați disciplinar ca petentul, reclamatul aduce la cunoștința Colegiului faptul că se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii infracțiunii de furt calificat, cercetări ce formează, la acest moment, obiectul dosarului penal nr. 150359/2014, ce a fost înaintat Parchetului de pe lângă Judecătoria Sectorului 6 București, cu propunere legală de începere a urmăririi penale. Iar la data de 28.01.2015 a fost efectuată evaluarea profesională a petentului astfel cum rezultă din fișa de evaluare, fișă ce a fost semnată de evaluator. Petentul a fost convocat pentru data de 12.02.2015 pentru a fi evaluat profesional pentru perioada 01.01.2014-31.12.2014, însă, acesta a refuzat evaluarea sa profesională justificând că aceasta i s-a efectuat în data de 28.01.2015 conform Regulamentului Intern al Metrorex în vigoare, situație consemnată în actul nr. M06.601/1173/12.02.2015. Așadar, din aspectele mai sus învederate, rezultă cu certitudine că subscrisa a luat în considerare nemulțumirea salariatului cu privire la rezultatul evaluării, situație în care s-a încercat să se efectueze o nouă evaluare profesională a petentului, însă acesta a refuzat. Așadar, singurul vinovat de neîntocmirea fișei de evaluare este dl. Dumitru Iulian George, și nu cum susține petentul că nu i s-a întocmit fișa de evaluare de către Metrorex S.A. *datorită acțiunilor în instanță promovate de acesta*. Pe cale de consecință, apreciem că în raport de motivul invocat de dl. Dumitru Iulian George, respectiv *tratamentul diferențiat prin excludere — angajatorul refuză să întocmească în mod corect și legal, conform Regulamentului Intern, evaluarea performanțelor salariatului Dumitru Iulian George, ceea ce are ca și consecință imposibilitatea petentului de a promova în cadrul angajatorului, performanța fiind criteriu esențial ce stă la baza politicii de promovări interne*, rezultă cu certitudine că acesta nu există și pe cale de consecință *petiția este în mod vădit nefondată fiind lipsită de obiect raportat la domeniul de aplicare ai prevederilor Ordonanței Guvernului nr.137/137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*. Petentul a motivat că, i-au fost schimbate sarcinile de serviciu și a refuzat să o semneze. Ulterior, în data de 13.02.2015, acesta a solicitat cele trei exemplare ale fișei de post pentru a le studia și semna de luare la cunoștință, acest lucru nematerializându-se nici până în prezent, fișa de post rămânând la dl. Dumitru Iulian George, acesta refuzând să o returneze”. “Menționăm faptul că, urmare reclamațiilor întocmite de petent, precum și urmare atitudinii sale la locul de

muncă, au fost întreprinse mai multe acțiuni de verificare conform legislației (Codul Muncii, Regulamentul Intern, Regulamentul de Organizare și Funcționare al Metrorex S.A.). În timpul acestor acțiuni petentul a manifestat o atitudine irascibilă și necooperantă, iar ulterior a revenit cu rapoarte la adresa personalului desemnat de directorul general al societății care a realizat verificările respective...”.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petentul este tratat diferențiat la locul de muncă, din punct de vedere al dreptului muncii de către partea reclamată, prin comparație cu ceilalți colegi.

Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul Director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, 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.

Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată că petentul invocă un tratament defavorizant la locul de muncă, aplicat de către partea reclamată, în speță angajatorul. Petentul susține că faptele imputate reclamatului au început din momentul în care a pretins recunoașterea de către angajator (reclamat) a faptei foarte bune, de reparare a unui echipament foarte scump al societății (cărucior electronic), echipament defect de mai mult de un an și cumpărat din banii acestuia alături de un set de acumulatori. Petentul fiind de părere că reclamatul nu dorea în mod intenționat repararea echipamentului electric în mod intenționat, cu scopul vădit de a achiziționa un alt aparat la prețuri mult mai mari; „...ca urmare a acestei situații, partea reclamată dorește să se răzbune nerecunoscându-mi drepturile ca angajat. În data de 22.07.2013, în cadrul ședinței trimestriale de analiza Siguranței Circulației cu întreg personalul secției, dl. Director Infrastructură, a afirmat explicit declanșarea acestor fapte de discriminare împotriva mea, prin afirmații amenințătoare și acuzațoare *să știți că după părerea mea, pentru repararea căruciorului ați putea să primiți nu premiere, ci altceva!*”. Apoi petentului, din cele susținute, i s-a aplicat un tratament hărțuitor “...am fost supus la o cercetare disciplinară abuzivă, pe parcursul a 5 zile de audieri, în perioada 28.04.2014 -06.05.2015, pentru fapta de a semna condica de prezență în mai multe rubrici”. Petentul mai declară că a fost permanent hărțuit de către reclamată prin “caracterul abuziv al cercetării disciplinare. Președintele Comisiei a permis participarea unui membru de sindicat la ședința de cercetare disciplinară, în scopul apărării drepturilor petentului, deși acesta a menționat în nenumărate rânduri că nu este membru de sindicat. Acest reprezentant sindical, acest *apărător* venit în sala de ședință să îl apere de abuzurile membrilor comisiei, într-o singură frază și-a exprimat punctul de vedere cu privire la situația petentului: *,dacă eram eu șeful tău te dădeam de mult afară!*”. Petentul consideră toate aceste fapte

șicanatorii, discriminatorii, fiind menite să-l descurajeze, ca într-un final să-și dea demisia din cadrul societății. Mai mult, petentul aduce la cunoștința Colegiului director un alt aspect abuziv cu privire la realizarea și punerea în practică a unui program informatic denumit *Trasor*. “În acest sens, programul informatic *Trasor*, utilizat de Metrorex timp de 10 ani, l-am realizat în afara atribuțiilor de serviciu. În anul 2002, Metrorex a achiziționat două echipamente de măsurare a căii de rulare - cărucior electronic de măsurat calea de rulare SGMT-5D. Cele două echipamente, în condițiile în care au fost livrate, nu puteau fi utilizate în activitatea de măsurare a căii de rulare a Metrorex. Cărucioarele electronice au fost construite de producătorul lor cu scopul de a fi utilizate în măsurarea căii pe liniile de garare și eventual la măsurătorile de la recepția unor tronsoane mici de cale, nicidecum pentru măsurarea căii de rulare curentă. Având în vedere faptul că angajatorul utiliza acest program dezvoltat de mine fără a-mi plăti drepturi de autor am deschis o acțiune în instanță pentru a mi se recunoaște dreptul de creație intelectuală a programului *Trasor* și a obliga angajatorul la plata drepturilor bănești care mi se cuvin”. Potrivit evenimentelor menționate de petent și a înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, Colegiul director constată că în prezenta speță sunt enumerate o serie de abuzuri potrivit nerespectării dreptului muncii, ca urmare, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit articolului 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată, lipsind criteriul.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art.2 alin.1), din O.G.nr.137/2000, modificată, (lipsă criteriu de discriminare).

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) D I G.

b) METROREX S.A, loc. București, b-dul Dinicu Golescu, nr.38, sector 1.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE– Membru

ISTVAN HALLER– Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE FLORIN – Membru

Intocmit Rodina Olimpiu Consilier SACD

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

Verificat SCSRP