



ULBS

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

ANEXĂ LA HOTĂRÂREA SENATULUI
NR. 1185 DIN 25.03.2021

APROBAT
Consiliul de Administrație
din data de 16.03.21
Ministerul Educației și Cercetării

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Nr. _____

12 03 21 954

RAPORT

**al Comisiei de efectuare a cercetării disciplinare
a faptelor săvârșite de d-na [redacted],
administrator patrimoniu în cadrul Biroului [redacted] ULBS**

Comisia de cercetare disciplinară numită prin decizia nr. 2703/15.12.2020 a fost constituită în vederea analizei dacă faptele sesizate de dl. [redacted] prof.univ.dr. [redacted] săvârșite de dna. [redacted] întrunesc elementele constitutive ale unor abateri disciplinare.

Obiectul cercetării disciplinare l-a constituit analiza aspectului dacă prin sesizarea scrisă trimisă de dna. [redacted] Secretariatului General al Guvernului transmisă prin email în data de 19.10.2020 și înaintată Ministerului Educației și Cercetării (nr. înreg. Minister 18619/16.11.2020), comunicată Universității prin adresă electronică la 24 noiembrie 2020, au fost încălcate normele legale, contractuale și reglementările interne privind:

- obligația de a îndeplini atribuțiile potrivit contractului individual de muncă și fișei postului, de a păstra confidențialitatea datelor cu caracter personal și a informațiilor la care salariații au acces prin activitatea desfășurată în cadrul Biroului [redacted] având în vedere că sesizarea a fost însoțită de documente care se află în cadrul structurii în care și desfășoară activitatea (extrase din state de plată, documente din dosarul personal);
- obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern privind corectitudinea în executarea activității, îndeplinirea potrivit a activității, de abținere de la orice faptă care ar putea să aducă prejudicii instituției, de respectare a eticii profesionale, având în vedere că în sesizare sunt utilizate cuvinte/expresii injurioase la adresa instituției sau a unor persoane, sunt prezentate incorect aspecte privind desfășurarea activităților în Universitate.

Sesizarea comisiei de disciplină a fost însoțită de corespondența electronică, respectiv adresă electronică înregistrată la ULBS nr. 4759/24.11.2020 din partea Corpului de control al MEC cuprinzând: sesizarea formulată de dna. [redacted] către Secretariatul General al Guvernului (sesizare Secretariat General al Guvernului – MEC nr. 15D/14709/11.11.2020; înreg. MEC nr. 18619/16.11.2020), adresa nr. 15893/06.07.2020 a MEC către dna. [redacted] adresa nr. 15165/03.03.2020 a MEC către [redacted], fluturaș salariu luna mai 2019 salariat ULBS [redacted]

~~XXXXXXXXXX~~, fluturaș salarîu luna mai 2020 salariat ULBS ~~XXXXXXXXXX~~, declarație de avere salariat ULBS ~~XXXXXXXXXX~~, declarație de interese salariat ULBS ~~XXXXXXXXXX~~, adresă transmisă de ULBS salariatului ~~XXXXXXXXXX~~ privind eşalonarea plății diferențelor salariale stabilite de instanța judecătorească referitoare la plata diferențelor salariale rezultate din aplicarea Legii nr. 221/2008.

În temeiul art. 251 din Codul muncii, a fost emisă convocarea scrisă a dnei. ~~XXXXXXXXXX~~ în vederea efectuării cercetării disciplinare prealabile pentru 28.01.2021, convocare înregistrată sub nr. 308/26.01.2021. În cadrul convocării s-a menționat expres că obiectul cercetării disciplinare îl constituie analiza dacă prin sesizarea transmisă de dna. ~~XXXXXXXXXX~~ Secretariatului General al Guvernului la 19.10.2020 și redirectionată de această instituție Ministerului Educației și Cercetării au fost încălcate normele legale, contractuale și reglementările interne privind:

- obligația de a îndeplini atribuțiile potrivit contractului individual de muncă și fișei postului, de a păstra confidențialitatea datelor cu caracter personal și a informațiilor la care salariața are acces prin activitatea desfășurată în cadrul Biroului ~~XXXXXXXXXX~~ având în vedere că sesizarea a fost însoțită de documente care se află în cadrul structurii în care-și desfășoară activitatea (extrase din state de plată, documente din dosarul personal);
- obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern privind corectitudinea în executarea activității, îndeplinirea potrivit a activității, de abținere de la orice faptă care ar putea să aducă prejudicii instituției, de respectare a eticii profesionale, având în vedere că în sesizare sunt utilizate cuvinte/expresii injurioase la adresa instituției sau a unor persoane, sunt prezentate incorect aspecte privind desfășurarea activităților în Universitate.

La data de 28.01.2021, cu ocazia convocării pentru desfășurarea cercetării disciplinare, dna. ~~XXXXXXXXXX~~ a depus o cerere de recuzare a dnei. ~~XXXXXXXXXX~~ din calitate de membru al comisiei de cercetare disciplinară. Comisia a luat act de această solicitare și a suspendat cercetarea până la clarificarea solicitării de recuzare. La dosar s-a depus și o cerere de abținere formulată de dna. ~~XXXXXXXXXX~~ înregistrată sub nr. 367/29.01.2021. Prin HCA nr. 4/03.02.2021, Consiliul de Administrație al ULBS a avizat modificarea componenței Comisiei de cercetare prin scoaterea dnei. ~~XXXXXXXXXX~~ și menținerea celorlați membri, în număr impar.

În consecință, în temeiul prevederilor art. 251 din Codul muncii, a fost emisă o nouă convocare scrisă dnei. ~~XXXXXXXXXX~~ pentru efectuarea cercetării disciplinare pentru data de 08.02.2021, convocare înregistrată sub nr. 45904.02.2021. La data de

08.02.2021, în prezența tuturor membrilor comisiei și a dnei. [REDACTED] s-a constatat că se poate efectua cercetarea și se poate analiza obiectul convocării.

Față de obiectul cercetării disciplinare, comisia de cercetare disciplinară a redactat mai multe întrebări la care dna. [REDACTED] a răspuns în scris. Dna. [REDACTED] depune o corespondență electronică avută cu dl. [REDACTED] (sesizare prin adresa de email instituțională în 26.04.2020, răspuns dl. [REDACTED] la 02.06.2020) și un extras din Legea nr. 153/2017 – art. 33. În vederea analizei răspunsurilor formulate se stabilește o nouă convocare pentru 11.02.2021.

La data de 11.02.2021, în prezența tuturor membrilor comisiei și a dnei. [REDACTED] au fost purtate mai multe discuții pe marginea răspunsurilor formulate în scris la întâlnirea anterioară, consemnate în procesul-verbal de ședință. Dna. [REDACTED] mai depune înscrisuri din care rezultă că a formulat sesizări în anul 2018 către [REDACTED] ULBS și, ulterior către ITM Sibiu cu privire la neacordarea unor drepturi bănești la care avea dreptul ca urmare a donării de sânge.

Pentru soluționarea obiectului cercetării, la solicitarea comisiei la dosar au fost depuse următoarele documente : contract individual de muncă, fișa de post, declarația privind obligația de a păstra datele cu caracter confidențial ale salarietei [REDACTED], explicație scrisă din partea Biroului [REDACTED] privind modalitatea de achiziție a licenței Emsys HR (adresă nr. 168/25.02.2021).

Având în vedere sesizările formulate, precum și probele de la dosar, Comisia apreciază se poate elabora Raportul final de cercetare disciplinară.

- A. Cu privire la obligația salarietei [REDACTED] de a îndeplini atribuțiile potrivit contractului individual de muncă și fișei postului de a păstra confidențialitatea datelor cu caracter personal și a informațiilor la care are acces prin activitatea desfășurată în cadrul Biroului [REDACTED] – fapta săvârșită de salariața [REDACTED] : sesizarea Secretariatului General al Guvernului din 19.10.2020 conține referiri la salariați ai Universității identificați cu nume și prenume ([REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]), și are ca anexe fluturașii de salariu din luna mai 2019 și luna mai 2020 ai salariatului [REDACTED], precum și adresa transmisă de ULBS salariatului [REDACTED] privind eșalonarea plății diferențelor salariale stabilite de instanța judecătorească referitoare la plata diferențelor salariale rezultate din aplicarea Legii nr. 221/2008.

Analizând documentele de la dosarul de cercetare disciplinară se constată faptul că salariața [REDACTED], încadrată în funcția de administrator patrimoniu

în cadrul Biroului ~~XXXXXXXXXXXX~~ al ULBS, are ca principale atribuții îndeplinirea activităților privind evidența și gestiunea documentelor de personal ale tuturor categoriilor de personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, așa cum sunt descrise în fișa postului anexă la contractul individual de muncă, semnate de salariată. Suplimentar, se constată că, ulterior intrării în vigoare a Regulamentului UE 2016/679 privind protecția datelor cu caracter personal, intrat în vigoare la data de 25 mai 2018, salariată a semnat o declarație de confidențialitate prin care s-a obligat să respecte confidențialitatea datelor cu caracter personal și a informațiilor la care are acces prin activitatea desfășurată în cadrul structurii în care este încadrată în muncă.

Potrivit Regulamentului UE și a legislației naționale (Lege nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date), datele cu caracter personal înseamnă orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă; o persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator online, sau la unul sau mai multe elemente specifice, proprii identității sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale. Cu privire la datele referitoare la salarii, acestea nu sunt, în general, recunoscute ca date cu caracter personal. Însă, dacă la nivelul unui angajator există un singur angajat pe un anumit post, salariul aferent aceluși post este considerat a fi o informație cu caracter personal care se referă la singurul angajat care ocupă postul respectiv.

Potrivit art. 39 alin. (2) lit. b) și f) din Codul muncii, salariatul este ținut de obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă, precum și de obligația de confidențialitate în sensul restrâns și expres de a respecta secretul de serviciu.

Potrivit Regulamentului Intern al ULBS (aprobat prin Hotărârea Senatului din anul 2014, aplicabil la data săvârșirii faptelor), angajaților Universității le revin următoarele obligații: de a răspunde, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția pe care o dețin (art. 6 lit. c), de a păstra confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau la cunoștință în exercitarea funcției (art. 6 lit. e).

Concomitent, în temeiul art. 40 alin. (2) lit. i) din Codul muncii, angajatorului îi revine obligația de a asigura confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

În concretizarea acestor obligații ce incumbă atât angajatorului cât și salariatului, a fost dată de salariată ~~XXXXXXXXXXXX~~ declarația pe propria răspundere cu privire la păstrarea confidențialității privind orice dată sau informație de care ia la cunoștință în timpul executării atribuțiilor de serviciu și care, evident, nu au caracter public. Prin semnarea angajamentului de confidențialitate, dna. ~~XXXXXXXXXXXX~~ a consimțit expres să nu folosească sau să dezvăluie date cu caracter personal și informații de care ia cunoștință în îndeplinirea atribuțiilor din fișa postului, în Biroul ~~XXXXXXXXXXXX~~

În ceea ce privește salariile, însăși art. 163 din Codul muncii instituie principiul confidențialității salariului. Obligația de păstrare a confidențialității salariului incumbă atât angajatorului, cât și salariatului și este instituită, în acest caz, prin regulamentul intern și prin declarația pe propria răspundere a salariatei.

Față de cele de mai sus, cu ocazia efectuării cercetării disciplinare, din notele explicative scrise date de dna. ~~XXXXXXXXXXXX~~ în ședințele din 08.02.2021 și 11.02.2021, comisia reține că:

- salariată cunoaște atribuțiile pe care le are în materie de ~~XXXXXXXXXXXX~~;
- salariată recunoaște că nu are atribuții în domeniul salarizării, dar că are acces la baza de date privind salarizarea având în vedere faptul că programul EMSYS are două componente salarizare și resurse-umane;
- salariată recunoaște că a semnat declarația pe proprie răspundere cu privire la respectarea confidențialității datelor cu caracter personal și cu privire la informațiile la care acces în îndeplinirea atribuțiilor, însă menționează că nu mai reține exact conținutul;
- salariată recunoaște a fi date cu caracter personal CNP-ul, adresa de email, copia actului de identitate;
- salariată afirmă că nu cunoaște faptul că numele unui salariat (persoane) este dată cu caracter personal;
- salariată apreciază că salariul nu are un caracter confidențial în instituțiile publice, de la salariul brut la salariul net și componentele acestuia, motivat de faptul că Legea nr. 153/2017 prevede obligația publicării pe site a salariilor, obligație apreciată a fi neîndeplinită de Universitate, și pentru că este vorba de bani publici;

- salariații au descărcat din programul de salarizare fluturașii de salariu, anexați sesizării, iar adresa individuală a copiat-o din dosarul personal al dlui. ~~XXXXXXXXXX~~, dosarele de personal păstrându-se la Biroul ~~XXXXXXXXXX~~;
- scopul utilizării numelor unor salariați, al anexării documentelor și menționării datelor cu caracter personal a fost acela de a dovedi că cele sesizate sunt reale;
- cu ocazia formulării unei sesizări către ITM care privea neacordarea unor drepturi salariale individuale nu au fost anexate extrase din statele de plată cu privire la drepturile salariale ale dnei. ~~XXXXXXXXXX~~.

Pentru a aprecia dacă fapta săvârșită reprezintă o abatere disciplinară, în continuare, comisia analizează elementele constitutive:

1. *Obiectul.* Fapta salariații de a utiliza în sesizarea transmisă Secretariatului General al Guvernului numele și prenumele unor salariați ai Universității și de a anexa fluturași de salariu și documente din dosarul de personal afectează relațiile de muncă, ordinea și disciplina la locul de muncă încălcându-se prevederile legale referitoare la păstrarea confidențialității datelor cu caracter personal, referitoare la confidențialitate, normele fiind cuprinse în regulamentul intern, precum și declarația individuală cu privire la obligația de păstrare a confidențialității informațiilor de care se ia la cunoștință pe parcursul executării atribuțiilor de serviciu. Pe planul raportului juridic de muncă, aceste relații se transpun în obligațiile de serviciu cuprinse în fișa postului și în declarația pe propria răspundere a salariații ~~XXXXXXXXXX~~, obligații sintetizate, la rândul lor, în obligația generică de a respecta cu strictețe ordinea interioară a unității, disciplina muncii – art. 16 din Regulamentul Intern al ULBS.
2. *Latura obiectivă.* Fapta salariații de a divulga date cu caracter personal, respectiv numele / prenumele salariaților ~~XXXXXXXXXX~~ ~~XXXXXXXXXX~~ ~~XXXXXXXXXX~~ înfrânge obligația legală și contractuală de a păstra confidențialitatea datelor cu caracter personal (cuprinsă în Regulamentul UE 2016/679 și declarația individuală anexă la contractul individual de muncă). Fapta salariații ~~XXXXXXXXXX~~ de a divulga informații confidențiale, precum drepturile salariale și calculul acestora pentru dl. ~~XXXXXXXXXX~~ prin anexarea fluturașilor la salariu reprezintă o nerespectare a obligației prevăzută de art. 39 alin. (2) lit. c) și f) din Codul muncii, a art. 16 lit. c) și e) din Regulamentul Intern al ULBS, precum și a declarației individuale semnate, anexă la fișa postului.

3. *Subiectul.* Faptele cu privire la care s-a constituit comisia de cercetare disciplinară au fost săvârșite de dna. ~~XXXXXXXXXXXX~~ în timpul programului de lucru și în legătură cu atribuțiile de serviciu, având în vedere calitatea de salariat în cadrul Biroului ~~XXXXXXXXXXXX~~.

4. *Latura subiectivă.* Cu privire la nerespectarea obligației privind datele cu caracter personal prin divulgarea numelor salariaților, salariața ~~XXXXXXXX~~ ~~XXXXXXXX~~ apreciază că nu cunoștea faptul că numele/prenumele unei persoane sunt date cu caracter personal și că le-a utilizat pentru a dovedi cele sesizate. În ceea ce privește divulgarea salariului și a fluturașilor de salariu ai dlui. ~~XXXXXXXXXXXX~~ se consideră nevinovată întrucât apreciază că, fiind vorba de banul public, salariile în sistemul bugetar sunt publice.

Având în vedere susținerile și apărările dnei. ~~XXXXXXXXXXXX~~ cu privire la faptul că salariile în sectorul bugetar nu sunt confidențiale și cu privire la faptul că art. 33 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, impune publicarea salariilor pe siteul fiecărei instituții, comisia, analizând textele legale în vigoare și jurisprudența în materie, formulează următoarele aprecieri.

Regula confidențialității salariului prevăzută de art. 163 din Codul muncii își găsește aplicabilitatea atât în sectorul privat, cât și în sectorul public întrucât textul legal nu distinge.

Legea nr. 153/2017, în art. 6 lit. i) și în art. 33, obligând ordonatorul de credite la publicarea datelor referitoare la salarii, se referă la publicitatea privind funcțiile prevăzute în organigrama autorității și instituției publice, iar nu la salariile nominalizate, individuale ale fiecărui salariat, precum și la elementele salariului individual și calculul acestuia. Astfel, regula confidențialității își produce efectele inclusiv în cazul personalului plătit din fonduri publice.

Prin Decizia Curții Constituționale nr. 615/2006 (M.Of. nr. 888 din 31 octombrie 2006), Curtea a reținut cu privire la art. 158, în prezent art. 163 din Codul muncii, următoarele:

- cheltuielile cu personalul și cu salariile ale autorităților și instituțiilor publice au caracter public; înseși salariile personalului din sectorul bugetar sunt stabilite prin acte normative și sunt publice, pe funcții sau trepte profesionale;
- salariul concret al unei persoane, stabilit în cadrul actelor normative, nu prezintă însă caracter public, intrând în sfera interesului privat. Așadar, în sectorul public, confidențialitatea salariilor se referă la salariul concret și individualizat al fiecărui salariat, iar nu la limitele acestuia cuprinse în actele normative și care, evident, sunt publice.

Susținerea dnei. ~~XXXXXXXXXXXX~~ potrivit căreia salariile sunt publice întrucât „este vorba de banul public” este înlăturată de comisie dat fiind faptul că art. 163 din Codul muncii nu operează nicio distincție fiind aplicabil și sectorului bugetar cu privire la nivelul salariilor individuale concrete, efective ale salariaților din sectorul bugetar. Este adevărat că fondul de salarii, ca și salariile stabilite între limite (minima și maximă) sunt publice sau se dau publicității sau cel puțin circulă între insușițiile publice, dar nu acestea sunt elementele ocrotite de lege prin instituirea confidențialității, ci salariile nete care sunt diferite de la un salariat la altul în temeiul unor factori/elemente specifici, precum: nivelul calificării, vechime, condiții de muncă, sporuri, gradații și alte elemente componente ale salariului. Prin urmare, chiar dacă sursa fondurilor de salarii este diferită, nimic nu justifică un alt regim juridic sub aspectul confidențialității salariilor nete între sectorul bugetar și sectorul privat. Soluția confidențialității este aceeași.

Față de susținerea dnei. ~~XXXXXXXXXXXX~~ că a recurs la descărcarea fluturașilor de salariu ai dlui. ~~XXXXXXXXXXXX~~ din programul de salarizare pentru a dovedi cele susținute în sesizare întrucât Universitatea nu și-a îndeplinit obligația prevăzută de art. 33 din Legea nr. 153/2017, comisia apreciază că salariața trebuia să sesizeze cu privire la acest aspect șefii ierarhici superiori, în temeiul art. 16 lit. k) din Regulamentul Intern al ULBS, așa cum a procedat și cu alte ocazii menționate (când a solicitat respectarea legii antifumat). De asemenea, comisia apreciază că în cazul sesizării unei autorități/insituții cu competențe de control aceasta are obligația de a solicita instituțional datele/informațiile/documentele de care are nevoie pentru a soluționa sesizarea/reclamația.

Față de susținerea salariatei că nu a încălcat nicio obligație întrucât salariul dlui. director este public prin completarea și publicarea declarației de avere, comisia respinge această susținere întrucât caracterul public al declarației de avere vizează venitul salarial (net) obținut de acesta într-un an calendaristic, nu și elementele componente ale salariului individual și modalitatea de calcul.

Față de aprecierea dnei. ~~XXXXXXXXXXXX~~ că nu cunoștea faptul că numele/prenumele unui salariat constituie date cu caracter personal și că nu consideră că este vinovată de încălcarea obligației legale și contractuale de păstrare a confidențialității datelor/informațiilor de care ia cunoștință în executarea activităților, comisia reține că art. 247 din Codul muncii nu face nicio distincție cu privire la forma de vinovăție ca element constitutiv al abaterii disciplinare. Necunoașterea obligațiilor legale și contractuale nu poate fi reținută. Mai mult, comisia constată că în răspunsul formulat de dl. ~~XXXXXXXXXXXX~~ și transmis prin email în data de 2 iunie 2020 dnei ~~XXXXXXXXXXXX~~ la sesizarea formulată de aceasta prin adresa

de email instituțională în data de 26 aprilie 2020 (corespondență electronică depusă la dosarul de cercetare disciplinară de dna. ~~XXXXXXXXXXXX~~ la ședința din 11.02.2021) se subliniază că „transmiterea unor informații cu caracter personal ale altor angajați ai instituției reprezintă o încălcare gravă a angajamentului asumat și a prevederilor ROI. Repetarea unor astfel de fapte reprezintă încălcări grave ale disciplinei muncii și ale prevederilor ROI și va atrage luarea unor măsuri disciplinare coterminante”. Deci, salariată a fost avertizată în scris cu privire la utilizarea datelor cu caracter personal ale angajaților.

Având în vedere cele de mai sus, comisia apreciază că sunt întrunite elementele constitutive ale abaterii disciplinare, așa cum este definită de art. 247 alin. (2) din Codul muncii, raportat la prevederile art. 40 lit. o), r) din ROI ULBS, fiind încălcate atribuțiile cuprinse în fișa postului și angajamentul privind păstrarea confidențialității datelor și informațiilor în executarea sarcinilor de serviciu.

B. Cu privire la obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern privind corectitudinea în executarea activității, îndeplinirea potrivită a activității, de abținere de la orice faptă care ar putea să aducă prejudicii instituției, de respectare a eticii profesionale, având în vedere că în sesizare sunt utilizate cuvinte/expresii injurioase la adresa instituției sau a unor persoane, sunt prezentate incorect aspecte privind desfășurarea activităților în Universitate (achiziție program EMSYS, fonduri Hasso Plattner).

Analizând sesizarea depusă la Secreteriatul General al Guvernului, comisia constată că salariată ~~XXXXXXXXXXXX~~ acuză modul de desfășurare a diferitelor activități din Universitate, folosind un limbaj acuzator. Astfel, comisia constată că salariată apreciază că: programul de salarizare cu cele două componente salarizare și resurse-umane reprezintă o „mizerie de program”, că nu s-a achiziționat potrivit procedurilor legale și că prin plata mentenanței se „căpușează universitatea de o grămadă de bani ; ~~XXXXXXXXXXXX~~ dl. ~~XXXXXXXXXXXX~~ dispune efectuarea plăților de natură salarială „după cum vrea mușchii dânsului” ; din donația primită din partea Institutului Hasso Plattner se fac plăți și pentru alte proiecte și cheltuieli care nu au legătură cu donația ; că la sesizarea trimisă dlui. ~~XXXXXXXXXXXX~~ a primit un răspuns nesemnificativ, „cu abureli” ; că „ăștia sunt o gașcă de hoți cu ramificații în minister și fac ce vor cu banii universității”.

Cu ocazia ședințelor din 08.02.2021 și 11.02.2021, prin notele explicative dna. ~~XXXXXXXXXXXX~~ menționează că nu are atribuții în domeniul achizițiilor publice din

Universitate și nici cu privire la gestionarea fondurilor Hasso Plattner, că argumentele referitoare la modul de plată a drepturilor salariale și de gestionare a fondurilor au fost „pe vorbe”. De asemenea, consideră că limbajul utilizat cu referire la persoane din conducerea Universității sau cu privire la Universitate este un limbaj de om liber, că nu are caracter denigrator sau jignitor și că a fost utilizat pentru a arăta realitatea și a scoate în evidență corectitudinea.

Față de aspectele sesizate de dna. ~~XXXXXXXXXXXX~~, pentru a putea analiza faptele în cunoștință, comisia a făcut următoarele demersuri:

- Prin adresa nr. 744/24.02.2021 a solicitat Biroului ~~XXXXXXXXXXXX~~ al ULBS să menționeze care a fost procedura urmată pentru achiziția softului de salarizare EMSYS modul resurse umane – salarizare, achiziționat de la S.C. PROD INF Pitești. Din răspunsul nr. BAP.168/25.02.2021, comisia reține că valoarea estimată a pachetului de produse și servicii – licențe EMSYS HR, funcțiuni standard 8 utilizatori, s-a încadrat în pragul stipulat pentru achiziția directă reglementat de art. 7 alin. (5) din Legea nr. 98/2016 a achizițiilor publice, că achiziția s-a făcut cu respectarea principiilor care se aplică în atribuirea contractelor de achiziție publică și conform Legii nr. 98/2016 și a normelor de aplicare reglementate de HGR nr. 395/2016; achiziția s-a efectuat din Catalogul electronic existent în Sistemul Electronic al Achizițiilor Publice (SEAP) nr. DA 14316797/13.11.2017.
- A solicitat depunerea punctului de vedere transmis de Universitate Ministerului Educației și Cercetării urmare a adresei electronice înregistrată cu nr. 4759/24.11.2020 pentru a analiza aspectele privind acordarea drepturilor de natură salarială rezultate din hotărâri judecătorești.

Din răspunsul formulat, comisia reține că, la data formulării sesizării către Secretariatul General al Guvernului, salariața ~~XXXXXXXXXXXX~~ a încasat în totalitate diferențele salariale stabilite prin hotărâri judecătorești, în baza Legii nr. 221/2008. Cu privire la diferențele salariale acordate în temeiul Legii nr. 85/2016, dna. ~~XXXXXXXXXXXX~~ a beneficiat de 4 tranșe, ultima tranșă nefiind achitată niciunui salariat, cu excepția persoanelor care au împlinit vârsta legală de pensionare în cursul anului în care s-a plătit tranșa scadentă. Ultima tranșă a fost achitată tuturor salariaților în data de 14.12.2020, conform eşalonării și a Actului Adițional nr. 5 din data de 27.11.2020 la Contractul instituțional încheiat pe anul 2020 între MEC și ULBS. Tranșele achitate în cursul anului 2019 s-au încadrat în limita sumelor alocate de Minister cu această destinație. Comisia constată că aspectele de mai sus

- privind plata diferențelor salariale au fost comunicate salariații ~~XXXXXXXXXX~~ de dl. ~~XXXXXXXXXX~~ prin adresa de email electronică la data de 2 iunie 2020. Cu privire la diferențele salariale achitate în avans dlui. ~~XXXXXXXXXX~~ constată că diferențele salariale au fost achitate unui număr de 11 salariați care urmau să îndeplinească condițiile legale de pensionare în cursul anului 2019 în temeiul art. 3 din Legea nr. 85/2016, printre care se numără și domnul ~~XXXXXXXXXX~~
- Cu privire la fondurile provenite din donația Hasso Plattner constată că salariații ~~XXXXXXXXXX~~ nu are nicio atribuție cu privire la gestionarea acestora.
 - Constată că activitatea financiară a Universității a fost supusă în mai multe rânduri auditării și controalelor instituțiilor competente în materie, fără a se reține nerespectarea dispozițiilor legale cu privire la aspectele sesizate.

Pentru a aprecia dacă fapta săvârșită reprezintă o abatere disciplinară, comisia analizează elementele constitutive:

1. *Obiectul.* Fapta de a utiliza un limbaj acuzator se răsfrânge negativ asupra relațiilor care se stabilesc între membrii comunității în procesul muncii și care trebuie să se desfășoare într-o anumită ordine și disciplină, prin respectarea de către toți participanții la acest proces a unor norme de conduită obligatorii. Art. 16 lit. a), j) din ROI prevede că angajații ULBS au obligația de a-și îndeplini cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii instituției, de a avea atitudine demnă și corectă.
2. *Latura obiectivă.* Comisia constată că acuzațiile formulate de salariații prin sesizare sunt nefondate, mai mult, cu privire la modul de eșalonare și de plată a drepturilor salariale, salariații au fost informați în scris de dl. ~~XXXXXXXXXX~~. Acuzațiile formulate au la bază simple supoziții sau aprecieri personale ale salariații, aceasta neavând atribuții directe privind achizițiile publice sau gestionarea fondurilor Universității. Utilizarea acestui limbaj acuzator, în lipsa unor dovezi, în documente transmise Secretariatului General al Guvernului și Ministerului Educației și Cercetării este de natură a aduce atingeri grave prestigiului Universității, creându-se suspiciuni cu privire la modul de desfășurare a activităților.

Limbajul utilizat cu privire la persoanele din conducerea Universității ~~(XXXXXXXXXX)~~ a urmărit și a adus atingere demnității umane, dorindu-se a se crea o situație umilitoare și ofensatoare îndreptată asupra

acestor persoane, de a se ridica suspiciuni cu privire la legalitatea îndeplinirii activităților și respectarea normelor de etică universitară, de a se aduce atingere prestigiului Universității.

3. *Subiectul.* Faptele cu privire la care s-a constituit comisia de cercetare disciplinară au fost săvârșite de dna. ~~XXXXXXXXXX~~ în timpul programului de lucru.
4. *Latura subiectivă.* Cu privire la cuvintele/expresiile injurioase la adresa instituției sau a unor persoane și prezentarea fără justificare a unor aprecieri personale privind desfășurarea activităților în Universitate, comisia constată că salariată le-a folosit intenționat cu dorința de a determina efectuarea unui control și de a atrage atenția asupra aspectelor sesizate. Utilizarea acestui limbaj a fost justificată de faptul că salariată nu a fost mulțumită de răspunsul primit din partea dlui. ~~XXXXXX~~ prin adresa electronică la 2 iunie 2020.

Față de susținerea salariatei că limbajul utilizat nu este unul defăimător, denigrator, jignitor, ci este cel al unui om liber care poate a deranjat persoane, comisia apreciază că acuzele adresate de către dna. ~~XXXXXXXXXX~~ depășesc granița dreptului la liberă exprimare, încălcându-se dreptul la protecția reputației consacrat de art. 8 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului.

Comisia apreciază că libertatea de exprimare consacrată constituțional reprezintă posibilitatea unei persoane de a-și exprima inclusiv prin scris gândurile, opiniile, credințele de orice fel. Însă această libertate de exprimare nu are un caracter absolut, fiind supusă unor coordonate juridice. Exercițiul libertății de exprimare comportă îndatoriri și responsabilități care impun respectarea anumitor restricții printre care și respectarea drepturilor și reputației altora. Existența unor astfel de restricții este necesară pentru a preîntâmpina abuzul în exercițiul libertății de exprimare. Prin urmare, exprimările prin care se urmărește prejudicierea demnității, onoarei, dreptului la propria imagine, defăimarea, producerea de prejudicii implică și răspunderea juridică pentru nerespectarea limitelor de exercitare a libertății de exprimare.

Din perspectiva relațiilor de muncă, nerespectarea limitelor libertății de exprimare antrenează o încălcare a ordinii și disciplinei la locul de muncă, a normelor de conduit obligatorie instituite prin ROI.

Având în vedere cele de mai sus, comisia apreciază că sunt întrunite elementele constitutive ale abaterii disciplinare, așa cum este definită de art. 247 alin. (2) din Codul muncii raportat la prevederile art. 40 lit. i), s) din ROI ULBS.

Pe cale de consecință, Comisia constată că au fost încălcate dispozițiile art. 312 alin. (1) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, raportat la prevederile art. 247 alin. (2) din Codul muncii, art. 39 alin. (2) lit. b), d), f) din Codul muncii, art. 16 lit. a), c), e), j), l) și art. 40 lit. i), lit. o), lit. r) și s) din ROI ULBSibiu, la atribuțiile din fișa postului și la angajamentul de păstrare a confidențialității datelor cu caracter personal și a informațiilor la care salariaata are acces prin activitatea desfășurată în cadrul Biroului *Lucian Blaga*.

Având în vedere sancțiunile disciplinare care se pot aplica personalului didactic auxiliar în temeiul art. 312 alin. (2) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, și analizând criteriile de individualizare a sancțiunii disciplinare prevăzute de art. 250 din Codul muncii, comisia propune aplicarea sancțiunii *avertismentului scris*.

Pentru a propune această sancțiune disciplinară, Comisia a avut în vedere următoarele:

- Împrejurările în care au fost săvârșite faptele: salariaata a sesizat inițial conducerea Universității care i-a formulat un răspuns transmis prin adresa electronica la data 2 iunie 2020; aceleași aspecte au fost sesizate Ministerului Educației și Cercetării de la care salariaata a primit răspuns;
- Vinovăția salariatei: fapta de a transmite date cu caracter personal este făcută în cunoștință de cauză, cu scopul de a dovedi cele sesizate; limbajul acuzator și expresiile injurioase la adresa instituției sau a unor persoane din conducerea acesteia sunt utilizate cu intenție, faptele sesizate nu sunt dovedite, fiind supoziții ale salariatei;
- Comportamentul general în serviciu al salariatei: comisia a constatat că prin răspunsul transmis de dl. *Hector* la 2 iunie 2020 prin adresa electronica l s-a atras atenția asupra nerespectării obligației de a păstra confidențialitatea datelor cu caracter personal și a informațiilor de care ia la cunoștință în timpul serviciului, precum și consecințele în cazul continuării nerespectării acesteia;
- Comisia constată că salariaata a mai fost sancționată disciplinar în anul 2004 cu „avertisment”, dar pentru această sancțiune a intervenit reabilitarea;
- Sancțiunea are și caracterul de a atenționa salariaata că în cazul nerespectării obligațiilor de serviciu și a normelor de comportare la locul de muncă se vor aplica celelalte sancțiuni.

Comisia subliniază faptul că în temeiul art. 40 alin. (1) lit. e) din Codul muncii și art. 313 din Legea nr. 1/2011, angajatorul este cel care are prerogative disciplinară, care dispune de puterea de a individualiza sancțiunea disciplinară, aplicând-o pe cea pe care o consider drept eficientă întru totul.

Alte constatări

Pe parcursul efectuării cercetării disciplinare, din documentele din dosarul de cercetare disciplinară, precum și din notele explicative date de salariată, comisia constată și alte aspecte pe care, fără a constitui obiect al cercetării, apreciază că se impun a fi aduse la cunoștința conducerii Universității:

- Salariata care desfășoară activitatea în Biroul ~~XXXXXX~~ și gestionează date cu caracter personal și date/informații confidențiale nu cunoaște în integralitate care sunt datele cu caracter personal și informațiile cu privire la care are obligația de a păstra confidențialitatea, deși a semnat un angajament de păstrare a confidențialității datelor;
- Salariata declară că nu înțelege să se conformeze dispozițiilor date de șeful serviciului căreia îi este subordonată în mod direct.

Față de aceste constatări, comisia recomandă analizarea oportunității luării următoarelor măsuri:

- Un instructaj efectuat tuturor salariaților din Serviciul Resurse-Umane și Salarizare cu privire la datele cu caracter personal, datele și informațiile care au caracter confidențial; acesta ar avea ca scop prevenirea producerii și altor fapte (inclusiv de alți salariați) care ar putea constitui abateri disciplinare;
- Modificare fișei postului/ locului de muncă al salariatei ~~XXXXXX~~ pentru un loc de muncă în care nu ar gestiona date cu caracter personal sau date/informații personale confidențiale, având în vedere intenția declarată de către aceasta de a sesiza în continuare și alte organe/instituții; scopul acestei măsuri este acela de a preveni încălcarea unor drepturi personale ale angajaților, producerea unor prejudicii acestora prin divulgarea datelor/informațiilor, prejudicii aduse prestigiului și imaginii Universității.

Comisia de cercetare disciplinară :

conf.univ.dr. ~~XXXXXX~~, președinte
prof.univ.dr.ing. ~~XXXXXX~~, reprezentant sindicat
cons.jr. ~~XXXXXX~~

