



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 270 din 25.03.2020

**Dosar nr.:** 341/2019

**Petiția nr.:** 2970/03.06.2019

**Petent:**

**Reclamați:** Agenția Națională de Presă Agerpres, , Sindicatul Român al Jurnaliștilor Mediasind,

**Obiect:** discriminare, discreditare și hărțuire la locul de muncă

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

1. Numele, domiciliul, reședința sau petentului

#### 2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Agenția Națională de Presă Agerpres – Piața Presei Libere nr. 1, sector 1, București  
Sindicatul Român al Jurnaliștilor Mediasind - Agenția Națională de Presă Agerpres – Piața Presei Libere nr. 1, sector 1, București

#### II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul se consideră discriminat și hărțuit de angajator în urma opunerii acestuia de a îndeplini o sarcină primită verbal, nu printr-o adresă scrisă.

#### III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin.4, al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării prin intermediul adresei nr. 4276/22.07.2019 a citat părțile pentru data 27.08.2019.

5. Prin intermediul aceleiași adrese, Colegiul director a invocat, din oficiu, excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de înlăturarea consecințelor faptei de discriminare. Totodată, în cadrul ședinței de audieri, Colegiul director a invocat excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, competența revenind instanțelor de judecată, în soluționarea litigiilor de muncă.

6. Procedura legal îndeplinită.

#### IV. Susținerile părților

##### Susținerile petentului

7. Petentul, angajat al reclamatei, deținând la momentul depunerii petiției funcția de redactor șef al Redacției Video, se consideră discriminat de angajator, de reprezentantul sindicatului și de către membrii Comisei de etică și disciplină.

8. Astfel, petentul precizează că directorul general adjunct a început să-l discrediteze

profesional, să-l hărțuiască, după protestele publice din 10 august 2018. Aceasta i-a solicitat petentului să pună la dispoziție poliției înregistrările video de la protestele publice din data 10.08.2018, unde au avut loc altercații și incidente între participanți și factorii de protecție. Petentul a refuzat să îndeplinească sarcina primită verbal, solicitând ca acest lucru să-i fie comunicat în mod scris, de către un superior. Punerea la dispoziția Poliției a acestor înregistrări video a reprezentat un subiect mediatizat, controversat, în presă iar refuzul petentului de a furniza aceste înregistrări poliției a fost prezentat de publicațiile Libertatea și România Liberă. Aceste publicații au prezentat petentul ca fiind o victimă în urma refuzului de a se conforma solicitării conducerii, în contextul unei presupuse relații de amicitie între directorul adjunct al agenției și o consilieră a ministrului de interne de la acea vreme.

9. În urma împotrivirii petentului de a pune la dispoziție materialele video de la protestul menționat, în lipsa unei solicitări scrise, directorul adjunct al agenției a început o campanie de denigrare a petentului, de discreditare profesională a acestuia, culminând cu intenția superiorului de a-i desface contractul de muncă. Petentul menționează că s-a încercat identificarea acestuia ca vinovat pentru fapte grave și penale, fiind constituită și Comisia de disciplină. Soluția Comisiei de disciplină, de desfacere a contractului de muncă, nu a fost îmbrățișată de Directorul agenției reclamate. Ca urmare a acestui fapt, directorul general adjunct împreună cu Președintele sindicatului reclamat au intensificat campania negativă asupra petentului, urmărind îndepărtarea petentului de la conducerea Redacției Video, prin discreditarea acestuia, încercând destabilizarea structurii redacționale și ulterior, eventual, desfacerea contractului individual de muncă sau renunțarea prin voință proprie la raportul de muncă.

10. Petentul precizează că în nenumărate rânduri a fost verificat când sosește la locul de muncă, a fost sunat pe telefonul din biroul său și, în situația în care acesta nu a răspuns la apelurile primite, s-a presupus că nu este prezent la serviciu.

11. Față de aceste evenimente negative asupra sa, petentul a semnalat directorului general situația sa, formulând o plângere către Comisia de disciplină împotriva directorului general adjunct fără însă ca acesta să fie soluționată.

12. Petentul consideră că faptul de a se adresa Comisiei de disciplină cu privire la acțiunile demarate împotriva sa a generat intensificarea acțiunilor negative din partea reclamaților la adresa sa.

13. Astfel, în urma formulării plângerii de către petent, s-a înregistrat la Comisia de disciplină o sesizare din partea unui subordonat al acestuia. În cuprinsul sesizării petentul era acuzat de o serie de abuzuri, de acțiuni de hărțuire față de subordonații săi, de încălcarea prevederilor legale ale contractului colectiv de muncă și ale Codului Muncii, de perpetuare a unei relații discreționare, abuzive, revanșardă față de membrii echipei acestuia. Cu scopul de a proba aspectele cuprinse în sesizare, subordonatul petentului a indicat o serie de martori care pot face declarații în sensul celor susținute.

14. Petentul consideră că cercetarea disciplinară întreprinsă a fost abuzivă, contestând o multitudine de aspecte privind legalitatea acesteia, încălcarea unor drepturi față de persoana sa, inclusiv dreptul la apărare. În acest sens, petentul a formulat o altă serie de sesizări către Comisia de disciplină și către Consiliul Director, reclamând încălcarea regulamentului comisiei și nerespectarea unor drepturi.

15. Petentul susține Directorul General al reclamatei este singura persoană care a sesizat

că raportul Comisiei de disciplină nu conține referiri la apărările sale, ci doar acuzații neprobate, referiri la presupuse fapte penale legate de folosirea unor semnături false pe foile de parcurs.

16. Persoana cea mai vocală cu privire la sancționarea petentului a fost președintele sindicatului reclamat, fiind o imixtiune din partea acestuia în atribuțiile Comisiei de disciplină. În atare condiții, petentul consideră ca fiind o funcționare ilegală a Comisiei de Disciplină.

17. Petentul susține că până la momentul la care directorul general adjunct a fost numită, în anul 2016, a fost evaluat cu calificativ foarte bun, obținând nota maximă 5.

18. În continuare, petentul enumeră o serie de refuzuri sau îngreunări ale activității sale, precum cel din partea directorului general adjunct de a deconta cheltuielile cu abonamentele STB pentru angajații redacției care își desfășoară activitatea pe teren.

19. Petentul acuză existența unei atitudini constante prin care s-a încercat crearea unui climat conflictual, cererile repetate de încălcarea legii, a moralității sau deontologiei profesionale cu care petentul s-a confruntat și cărora nu le-a dat curs, faptul că nu i se aprobă solicitările pe care acesta le adresează, refuzul semnării unor referate, deconturi precum și încercarea de cooptare a liderului sindical în grupul format de membrii Comisiei de disciplină organizat împotriva acestuia.

20. În concluzie, petentul cataloghează acțiunile de mai sus ca fiind discriminatorii, abuzive, identificând forme de discriminare și de hărțuire cu implicarea directă și indirectă a reclamaților. Directorul general nu a luat măsurile ce se impun în urma plângerilor repetate primite din partea petentului, nu a sancționat membrii Comisiei de disciplină deși aceștia, în opinia petentului, au încălcat regulamentul.

21. Petentul precizează că are și o situație medicală aparte, suferind de diabet tip II, fiind dependent de administrarea insulinei.

22. Criteriul de discriminare pe care petentul l-a identificat în raport cu faptele sesizate, pentru a fi încadrate ca fiind discriminatorii, este cel al convingerilor diferite, în sensul refuzului îndeplinirii sarcinilor de serviciu din considerente că acestea ar fi ilegale și imorale, petentul nealiniindu-se astfel la dorințele abuzive ale șefului și ale sindicatului reclamat.

### **Susținerile reclamaților:**

#### **Agenția Națională de Presă Agerpres**

23. Agenția reclamată, în punctul său de vedere, înregistrat cu nr. 4851/22.08.2019, solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să respingă petiția deoarece soluționarea acesteia este de competența instanțelor de judecată, având în vedere că faptele sesizate de petent nu reprezintă o discriminare sau hărțuire. În cadrul audierilor, aceasta a precizat că aspectele sesizate reprezintă litigii de muncă, fiind de competența instanțelor de judecată.

24. Pe baza conținutului petiției, reclamatul consideră că petentul califică activitatea unor colegi ca fiind abuzivă și nelegală, fără însă a indica și dovedi în mod obiectiv și transparent abuzul sau încălcarea legii specifice la care se raportează.

25. Lecturând petiția formulată, reclamatul înțelege că petentul este nemulțumit de faptul că sesizările și reclamațiile acestuia nu au primit răspunsul dorit din partea conducătorului

instituției sau din partea Comisiei de etică și disciplină, însă simpla nemulțumire a acestuia nu este de natură a califica aspectele reclamate ca fiind discriminatorii.

26. Agenția funcționează în baza Legii nr. 19/2003 iar activitatea Directorului General și al Consiliului Director este reglementată expres de lege care stabilește atribuțiile și răspunderile acestora. Activitatea Comisiei de etică și disciplină din cadrul instituției este reglementată de Regulamentul Comisiei, în deplină concordanță cu prevederile din Codul Muncii privind răspunderea disciplinară. Față de această situație de fapt și de drept, reclamatul susține că nu poate da soluții favorabile, în sensul solicitat de fiecare petent, tuturor sesizărilor formulate de angajații instituției, însă acest fapt nu reprezintă o discriminare în sensul reglementat de lege.

27. Agenția reclamată precizează că prin emiterea de către Directorul General al instituției a Ordinului 166/10.05.2019 au fost nemulțumiți mai mulți angajați :pe de o parte petentul pentru că membrii comisiei de disciplină nu au fost sancționați iar, pe de altă parte, aceștia pentru că nu a fost aplicată sancțiunea recomandată de Comisia de disciplină.

28. Reclamata consideră că fiecare parte reține ceea ce nu îl mulțumește și mai puțin faptul că în respectarea principiului tratamentului egal între angajați și angajatori, directorul general al instituției este cel care, potrivit art. 20 din Legea 19/2003 stabilește structura posturilor pe compartimente, încadrarea personalului, modificarea, suspendarea sau încetarea raporturilor de muncă.

29. Totodată, agenția reclamată consideră că nu a întreprins nicio măsură de natură a-l discrimina pe petent și nu există niciun criteriu față de care acesta să fi fost beneficiarul unui tratament ce viza deosebirea, excluderea, restricția sau preferința, așa cum sunt reglementate de art. 2 alin 1 din Ordonanța nr. 137/2000.

30. În cazul în care sarcinile de serviciu ale petentului ar fi fost ilegale acesta avea posibilitatea sesizării organelor competente să cerceteze ilegalitățile pretins sesizate de petent (organele de cercetare penală fie instanțele de judecată).

31. Mai mult, reclamata solicită ca membrii Colegiului director să aibă în vedere că însuși petentul declară, pe de o parte, că refuză să îndeplinească anumite sarcini de serviciu iar, pe de altă parte, se plânge că este cercetat disciplinar, susținând că este discriminat și hărțuit.

32. Nu în ultimul rând, agenția pune în discuție faptul că se reclamă o pretinsă încălcare a unor drepturi de către un angajat care, la rândul său, nu ține cont de faptul că toți salariații, inclusiv acesta trebuie să respecte aceleași norme legale în ceea ce privește activitatea desfășurată și aceleași reguli de conduită, iar încălcarea acestora atrage răspunderea personală în condițiile legii.

33. Prin punctul de vedere înregistrat 5024/02.09.2019, aduce precizări referitor la acuzațiile petentului legate de desființarea postului său. Locul de muncă al petentului nu a fost desființat, în schimb a fost aprobată o nouă organigramă a Agenției Naționale de Presă Agerpres iar, conform noii organigrame, redacția video în care activa petentul în calitate de redactor șef a fost comasată cu redacția foto, rezultând astfel redacția foto – video ce are în componență toți angajații celor două redacții (23 de la vechea redacție foto și 9 de la vechea redacție video) și, ca personal de conducere, un redactor șef și doi redactori șefi adjuncți. Justificarea pentru această decizie luată de conducerea instituției, în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 3 din Legea 19/2003.

34. La baza adoptării acestei decizii au stat considerente de ordin economic cât și de

matură operațională, specifică instituției.

35. Considerentele financiare au fost legate de reducerea cheltuielilor cu personalul: reșezarea nivelului structurilor/compartimentelor în corelație cu personalul din compunere și complexitatea activității, având ca rezultat diminuarea indemnizației de conducere, remodelarea organigramei prin comasarea unor structuri, având ca rezultat reducerea funcțiilor de conducere, implicit eliminarea indemnizației de conducere, acolo unde aceste funcții nu sunt necesare, aprobarea cererilor privind modul de îndeplinire a atribuțiilor prin "telemuncă" acolo unde este posibil, având ca rezultat neacordarea în aceste situații a sporului pentru condiții vătămătoare de muncă, analizarea fundamentată a oportunității efectuării deplasărilor interne și internaționale.

36. Motivele de natură operațională au avut în vedere coeziunea pe domenii de activitate. În acest sens, toate structurile cu atribuții în domeniul jurnalistic, cu activitate redacțională, au fost subordonate aceluiași director general adjunct, astfel încât să se asigure o conducere unitară și o relaționare facilă a acestora.

37. Prin modificarea organigramei au fost produse mai multe modificări, nu numai în ceea ce privește redacția petentului:

38. Comasarea redacției foto cu redacția video, cu un redactor șef și doi adjuncți;

39. Comasarea redacției știri externe cu redacția știri pentru străinătate, cu un redactor șef și doi adjuncți;

40. Comasarea redacției monitorizare cu redacția online, cu un redactor șef și doi adjuncți;

41. Subordonarea redacțiilor monitorizare și documentare, directorului general adjunct nr. 1, pe probleme redacționale;

42. Transformarea Biroului analiză și prognoză în birou GDPR și control intern.

43. În ceea ce-l privește pe petent, s-a avut în vedere faptul că acesta este încadrat prin Ordinul 235/ 30.06.2017 privind numirea temporară a petentului în funcția de redactor șef, însă redacția condusă de acesta avea numai șase persoane cu funcție de execuție, la care funcționau trei persoane cu funcții de conducere, un redactor șef, petentul, și doi redactori șefi adjuncți. Redacția video s-a comasat cu redacția foto, iar la conducere au rămas cei care ocupau funcțiile de conducere din redacția foto, unde activau 23 de angajați până la momentul comasării.

Potentului nu i-a fost schimbat sau afectată încadrarea în munca pentru care a promovat examenul ci doar a fost schimbat din funcția de șef redacție în care era numit temporar de către fosta conducere, fără ca acesta să fi promovat examen de ocupare a postului.

## **Sindicatul Român al Jurnaliștilor MediaSind**

44. Prin punctul de vedere înregistrat 4809/21.08.2019, reclamatul susține excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu pentru înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare. Totodată, acesta consideră că aspectele ce țin de analiza unei presupuse fapte de discriminare nu intră în competența de soluționare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

45. În cuprinsul punctului de vedere, reclamatul precizează că pentru o serie de fapte sesizate de subalternii petentului, membrii sindicatului reclamat, a fost întrunită Comisia de etică și disciplină care a analizat modul discriminatoriu, ilegal și abuziv în care aceștia au fost tratați de către petent.

46. Pe lângă sesizarea comisiei de disciplină, aceiași subalterni s-au adresat și sindicatului.

47. În urma soluționării, Comisia de disciplină a întocmit un raport pe care l-a înaintat spre aprobare directorului general al agenției reclamate, în cuprinsul căruia s-a propus, cu unanimitate de voturi, desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă al petentului.

48. Președintele sindicatului reprezentativ la nivelul unității reclamate a participat la ședințele Consiliului director în calitate de observator, neavând drept de vot asupra aspectelor puse în discuție în cadrul ședințelor Consiliului director și neputând, de asemenea, să evite o eventuală decizie a Consiliului director în sensul arătat de petent.

49. De asemenea, petentul nu precizează concret în ce anume au constat acțiunile părții reclamate ce ar fi avut drept scop întârzierea adoptării unei decizii de către Consiliul director privind adresarea unor întrebări Comisiei de Disciplină.

50. În contextul în care referitor la activitatea redacției video existau aproximativ 60 de plângeri formulate din partea salariaților, dintre care unele de natură penală (fals în acte publice în formă continuată, abuz în serviciu) partea reclamată a adus în discuția membrilor Consiliului director oportunitatea/necesitatea sesizării organelor abilitate. Petentul a fost exclus din sindicat din aceste considerente.

51. Petentului nu i s-a încălcat niciun drept, a beneficiat inclusiv de cel la apărare, au fost audiați mai mulți salariați ai angajatorului.

52. Reclamatul consideră că petentul nu a indicat niciun criteriu de discriminare și nu beneficiază de un tratament diferit în comparație cu persoane care se află în situații similare cu a acestuia.

53. Față de demararea procesului de reorganizare produsă la nivelul agenției, sindicatul reclamat precizează că a fost înștiințat inițial în cadrul Comisiei paritare, fiind consultat. Agenția a fost nevoită să se încadreze în limita unui buget care nu acoperea plata salariilor decât pentru 10 luni și fără sporul de 15%, în urma primirii adresei nr. 473 352 din 11.04.2019.

54. În acest sens, în cadrul consultărilor purtate se sindicat împreună cu conducerea agenției reclamate au fost identificate mai multe posibile soluții, între care și cea a efectuării unei organizări la nivelul agenției.

55. Au fost analizate mai multe soluții, luând în calcul în urma consultărilor cu sindicatul reclamat, printre care și posibilitatea de a desființa un post de Director General Adjunct și mai multe de Redactori șefi și redactori șefi adjuncți.

56. Astfel, prin Ordinul 243/21.07.2019, s-a dispus încetarea numirii temporare în funcția de redactor șef a petentului și reîncadrarea acestuia în funcția de videojurnalist, în urma comasării redacției foto cu cea video. S-a urmărit ca cei vizați să nu își piardă locul de muncă ci eventual doar indemnizației de conducere. Pentru funcțiile de execuție, reorganizarea ar fi avut ca consecință concedierea salariaților, acțiune care a fost respinsă de sindicat.

57. Petentul și-a menținut locul de muncă.

58. Rolul sindicatului este unul informativ și consultativ, sens în care acesta a promovat o serie de criterii generale, principii, pe baza cărora să se realizeze o eventuală reorganizare și care să conducă la diminuarea consecințelor negative asupra salariaților agenției.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

59. Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 potrivit căreia, „(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 urmează să analizeze excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, din considerentele pentru care aspectele sesizate în petiție sunt de competența instanțelor de judecată.

60. Colegiul director urmează să respingă excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, considerând că obiectul sesizării vizează posibile fapte de discriminare în domeniul angajării.

61. În fapt, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură aspectele sesizate de petent reprezintă discriminare.

62. În drept, conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

63. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

64. Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

65. Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

66. Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

67. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat existența un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile raportat la un criteriu de discriminare.

68. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, constată că partea petentă consideră că, în urma refuzului îndeplinirii unor sarcini transmise de superior acestuia în mod verbal, pe care petentul le-a considerat ca fiind ilegale, s-a început o campanie denigratoare personală și profesională, de discriminare împotriva acesteia, urmărindu-se ca în final să i se desfacă contractul de muncă.

69. Totodată, așa cum s-a menționat mai sus, pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind una de natură discriminatorie este necesară existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2 alin 1 din O.G. 137/2000. Colegiul director constată că petentul a indicat ca fiind un

criteriu cel al convingerilor, opiniilor diferite cu cele ale angajatorului. Astfel, Colegiul director nu poate reține asimilarea refuzului de îndeplinire a atribuțiilor cu cel al convingerilor. Totodată, Colegiul director constată că petentul nu s-a adresat instituțiilor competente pentru constatarea situațiilor și aspectelor ilegale.

70. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea, astfel cum a fost formulată, și definiția discriminării, prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

71. În analiza sa, Colegiul director constată că deși, aparent, incidentul are o conexiune politică, protestul din 10 august 2018, fiind în opinia petentului momentul declanșator, criteriul invocat de petent fiind cel al opiniilor diferite între directorul adjunct și acesta, nu se susține criteriul de discriminare indicat. Petentul subordonat a refuzat să ducă la îndeplinire unele sarcini pe care le consideră ilegale sau imorale dar nici nu s-a adresat instituțiilor abilitate, pentru a le denunța.

72. Colegiul director constată că există sesizări către comisia de disciplină pe de o parte, dinspre petent către directorul adjunct și, pe de altă parte, dinspre subordonații petentului către petent, fiind acuzat exact de aceleași lucruri pe care le sesizează petentul: discriminare, ilegalități etc. Astfel, se constată o stare de conflict întreținut de ambele părți.

73. În lipsa unui criteriu de discriminare real, dovedit, speța în sine devine un litigiu de muncă.

74. Mai mult, se reține atitudinea sindicatului reprezentativ, care are rol de observator și care îl exclude pe petent, în urma nerespectării regulamentului de către acesta, din perspectiva componentei integrității. Același sindicat nu contestă modalitatea procesului de reorganizare a agenției, în urma problemelor financiare ivite, ci chiar este de acord măsurile luate de agenție, prin care aceasta urmărește păstrarea locurilor de muncă, alegând efectele negative mai inofensive, alegând să sacrifice anumite funcții de conducere, prin neplata indemnizațiilor de conducere.

75. În analiză, s-a avut în vedere și faptul că petentul ocupa funcția de conducere fără concurs, prin numire temporară. Cu ocazia reorganizării acesta a pierdut calitatea temporară de redactor șef, comasându-se două compartimente, cel pe care îl conducea el având doar șase posturi de execuție, fiind alipit la cel foto, cu mai mulți angajați ca cel video. Departamentul video fiind alipit la un alt departament cu mai mulți angajați, acesta fiind condus de către persoane care au ocupat posturile prin concurs, pe perioadă nedeterminată, petentul a avut de suferit doar prin pierderea funcției de conducere temporare dar și-a menținut locul de muncă.

76. Astfel, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive unei fapte de discriminare, în lipsa unui criteriu de discriminare.

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

**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. Se respinge excepția necompetenței Consiliului pentru Combaterea Discriminării;
2. Nu se întrunesc elementele constitutive unei fapte de discriminare. Lipsă criteriu.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii: -**

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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 ședința de deliberări din data de 25.03.2020 au fost:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA – Membru**

**Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.**

**ASZTALOS CSABA FERENC  
Membru Colegiul Director,  
Președinte C.N.C.D.**

**Data redactării: 27.03.2020**

**M.L./A.B.**

**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.**