



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 645 Din 16.09.2020

Dosar nr.: 344/2019

Petiția nr.: 3071/06.06.2019

Petent:

Reclamat:

Obiect: posibile acte de hărțuire

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. , președintele Sindicatului Român al Jurnaliștilor Mediasind și șef serviciu al Agerpres cu domiciliul în cu sediul profesional la

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul, încă din anul 2013, a fost director general adjunct în cadrul AGERPRES.

4. În urma unei Comisii disciplinare în care a fost cercetat un angajat, petentul nu a avut aceeași opinie cu cea a părții reclamate, invocând anumite tergiversări pe care partea reclamată alături de directorul adjunct le-ar fi făcut. Criteriul pe care petentul îl consideră relevant este cel al convingerilor profesionale.

5. Pornind de la aceste divergențe, partea reclamată ar fi avut o amplă campanie de defăimare, hărțuire, presiuni la adresa petentului, cu referire concretă la pregătirea acestuia, capacitatea acestuia de a gestiona subalternii cât și încercarea de a restructura postul pe care petentul îl ocupa.

III. Citarea părților

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

7. Prin adresa nr. 3071/11.06.2019 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 43071/11.06.2019 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 04.07.2019, ora 11:00.

8. Partea reclamată a depus punct de vedere.

9. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

10. Petentul este director general adjunct în cadrul Agerpres din anul 2013 iar din anul 2014 ocupa această funcție ca urmare a unui concurs.

11. În cadrul unei Comisii disciplinare care a avut loc în luna aprilie a anul 2019, având ca subiect principal abaterile disciplinare ale unui angajat, atât partea reclamată cât și directorul adjunct doamna ar fi tergiversat desfășurarea ședințelor.

12. Petentul a fost acuzat de către partea reclamată că încearcă influențarea Comisiei prin presiuni asupra președintelui comisiei căruia i-ar fi făcut o sesizare pentru a fi sancționat disciplinar.

13. Petentul ne învederează că, într-adevăr, a sesizat directorul general, întrucât președintele comisiei, ar fi pătruns în biroul său adresându-i-se pe un ton ridicat.

14. Partea reclamată ar fi insinuat că petentul a dorit tergiversarea emiterii unui raport disciplinar împotriva angajatului deoarece ar exista o prietenie între petent și angajatul cercetat disciplinar.

15. În data de 16 mai, în cadrul Consiliului Director, partea reclamată a avut o serie de atacuri grave la adresa petentului și a soției sale (șef al Serviciului Juridic).

16. Astfel, potrivit procesului verbal: „Domnul a replicat directorului general că problema este una de principiu. Astfel, spune domnia sa, în urma cu ceva timp s-ar fi decis în cadrul Consiliului Director că fiecare să facă ce știe să facă, în speță să existe un director general adjunct cu atribuții editoriale, celălalt cu atribuții administrative și tehnice, afirmând că sunt conflicte și în celelalte redacții din subordinea petentului și că problemele din Redacția Video nu au legătură cu subordonarea.”

17. Asupra petentului, în cadrul Comisiei Disciplinare s-ar fi exercitat de către partea reclamată o serie de presiuni care aveau la bază necompetența de care dă dovadă acesta, fiind practic hărțuit cu propunere de a-i fi luate atribuțiile editoriale.

18. Restructurărilor care au avut loc în cadrul AGERPRES, vizează înlăturarea unor persoane sub aparența unei presupuse reorganizări propuse pentru anumite măsuri de reducere a cheltuielilor. Ori, afirmă petentul, este absurd să motiveze în luna iunie, când s-ar fi cunoscut lipsurile financiare încă de la propunerea de buget, la finalul lui 2018.

19. Totodată, în data de 3 iunie, în cadrul ședinței Comisiei Paritare, partea reclamată ar fi afirmat că trebuie să întrebe Comisiile de cultură din Parlament dacă sintagma din Legea 19/2003 care se referă la „directorii generali adjuncți” se pot interpreta „directorul general adjunct”, cu referire la petent, întrucât ar fi afirmat că trebuie să întrebe ce competențe trebuie să aibă acest director.

20. Într-o discuție partea reclamată ar fi afirmat: „*n-o muri că nu va mai fi director, nici nevastă-sa că nu mai e șef la juridic.*”

21. Partea reclamată ar fi adus atingere reputației petentului în mod grav, într-o ședință a Consiliului Director, atitudine continuată ulterior, încercând să creeze conflicte imaginare pentru a dovedi că nu este capabil să le gestioneze.

22. În data de 28 mai, partea reclamată ar fi comunicat prin intermediul e-mail-ului următoarea informație: „*Considerăm că la o eventuală restructurare, în primul rând ar*

trebui să fie afectate funcțiile de conducere și nu cele de execuție. În acest sens propunem restructurarea unui post de director general adjunct, transformarea direcțiilor în servicii, a serviciilor în birouri și eliminarea birourilor. Susținem ferm că reorganizarea trebuie să se facă de sus în jos și nu invers, fără să fie afectată activitatea redacțională.”

23. Petentul afirmă, de asemenea, că a susținut un concurs, pe care l-a promovat, îndeplinind cerințele și criteriile solicitate. De altfel, în anul 2017 a fost scos la concurs un alt post de director adjunct în cadrul căruia au fost solicitate același criterii.

24. Celălalt director adjunct este numit temporar, membru de sindicat. Este posibil ca acesta să fie un motiv al atitudinii părții reclamante față de acesta, întrucât întotdeauna petentul a refuzat înscrierea în sindicat.

25. Petentul concluzionează prin faptul că se consideră discriminat pe criteriul apartenențelor sindicale și al convingerilor.

Susținerile părții reclamante

26. Partea reclamantă a acționat atât în situația cercetării disciplinare a unui angajat cât și în situația unei posibile reorganizări, din poziția de Președinte al Sindicatului Român al Jurnaliștilor MediaSind, organizație sindicală reprezentativă la nivelul AGERPRES.

27. Partea reclamantă este membru în Consiliul Director al AGERPRES, având titlu de observator din partea organizației sindicale în discuțiile referitoare la informarea și consultarea asupra tuturor măsurilor care pot afecta salariații în discuțiile referitoare la informarea și consultarea asupra tuturor măsurilor care pot afecta în orice mod drepturile și interesele salariaților AGERPRES.

28. În ceea ce privește cercetarea disciplinară a unui angajat, partea reclamantă afirmă că acuzațiile care i se aduc sunt lipsite de logică având în vedere că în cadrul Consiliului Director are calitatea de observator, neavând drept de vot, cu atât mai puțin drept de decizie.

29. Referitor la activitatea Redacției Video existau aproximativ 60 de plângeri formulate de către salariații AGERPRES, dintre care unele erau de natură penală (ex. fals, uz de fals, abuz în serviciu), partea reclamantă a adus în discuția Consiliului Director oportunitatea sau necesitatea sesizării organelor abilitate.

30. Petentul într-adevăr a formulat o plângere împotriva Președintelui Comisiei de Disciplină și a solicitat Directorului General sancționarea acestuia, în timp ce se analizau abaterile disciplinare ale angajatului adus în discuție de către petent, angajat care era un apropiat al petentului, aspect necontestat de acesta.

31. De asemenea, partea reclamantă ne învederează faptul că petentul nu a precizat cu exactitate ce fel de acuzații grave ar fi săvârșit partea reclamantă, sau ce fel de solicitări absurde ar fi avut reclamatul adresate Departamentului Juridic.

32. În ceea ce privește afirmațiile referitoare la trecerea Redacției Video în subordinea acestuia, apreciem că afirmațiile la care face trimitere petentul sunt scoase din context. În acest sens, menționează faptul că Directorul General AGERPRES a solicitat opinia participanților la ședință cu privire la propunerea petentului privind oportunitatea mutării Redacției Video în subordinea Directorului General Adjunct cu

atribuții administrative și tehnice. Având în vedere că partea reclamată este Președintele Organizației Sindicale reprezentative din AGERPRES, acesta are dreptul de a fi informat și consultat la adoptarea oricărei decizii privind organizarea activității angajatorului, inclusiv modificarea organigramei.

33. Partea reclamată și-ar fi exprimat opinia conform căreia nu crede că este oportună această modificare întrucât contravine principiilor adoptate în cadrul Comisiei Paritare și a Consiliului Director.

34. În urma informării primite de la Ministerul Finanțelor Publice prin care instituția a fost anunțată că trebuie să se încadreze în bugetul alocat fără a-i mai fi alocate alte sume de bani la rectificarea bugetară, partea reclamată a identificate mai multe posibile soluții, între care și cea a efectuării unei reorganizări la nivelul AGERPRES care să aibă drept scop reducerea cheltuielilor prin încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli.

35. Partea reclamată a propus ca reorganizarea să se realizeze de sus în jos. În acest caz, consecința pentru salariații în cauză, inclusiv pentru petent, ar fi fost în sensul pierderii indemnizației de conducere, nu și a locului de muncă.

36. În plus, precizează partea reclamată, chiar și în cazul în care s-ar fi desființat unul dintre cele două posturi de Director General Adjunct, acest fapt nu presupune că petentul ar fi fost cel care și-ar fi pierdut funcția.

37. Președinte MediaSind (partea reclamată) a opinat că se poate renunța la un post de director general adjunct, mai ales că, unul dintre aceste posturi este ocupat de către o persoană care are studii în masaj și kinetoterapie.

38. Partea reclamată reiterează faptul că nu reprezintă factorul decizional în companie, Directorul General și Consiliul Director sunt cei care decid asupra acestui aspect.

IV. Motivele de fapt și de drept

39. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unor posibile fapte de natură discriminatorie, săvârșite de partea reclamată care are calitatea de președinte de sindicat.

40. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția invocată de partea reclamată, excepție analizată de către Colegiul director în ședința de deliberări din data de 16.09.2020. În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd *„(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”* Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

41. În ceea ce privește, excepția de necompetență materială a CNCD invocată de partea reclamată, Colegiul Director constată că se poate pronunța pe aspecte ce țin de posibile acte sau fapte de discriminare sau hărțuire.

42. În drept, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudentei sale, **discriminarea presupune tratarea diferită, fără o**

justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare (A se vedea cauza *Orsus și alții v. Croația*, hotărârea din 16.03.2010, precum și cauza *Willis v. Marea Britanie*, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002-IV). Articolul 14 nu interzice ca Statele membre să trateze diferit grupuri de persoane cu scopul de a corecta „inegalități de fapt” între acestea. Într-adevăr, în anumite situații, **eșecul, în sine, de a încerca corectarea inegalităților prin tratament diferit, poate da naștere unei încălcări a Articolului 14** (a se vedea în acest sens cauza „*relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium*”, § 10; cauza *Thlimmenos v. Grecia*, no. 34369/97 și altele). Statele contractante dispun de o marjă de apreciere pentru a analiza dacă și în ce condiții diferențele aplicate unor situații similare justifică un tratament diferit.

43. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a acceptat că **o politică generală sau o măsură care are un efect disproporționat asupra unui grup particular de persoane poate fi considerată discriminatorie indiferent de faptul că aceasta nu a vizat în mod specific acel grup de persoane**. De asemenea, Curtea a statuat că **discriminarea potențial contrară Convenției poate rezulta dintr-o situație de facto**. (cauza *Zarb Adami v. Malta*, no. 17209/02, § 76).

44. Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** (vezi *Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccherio and others*, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; *Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE* (Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91).

45. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director al CNCD analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constituive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

46. Astfel, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 republicată definește conceptul de discriminare prin care se înțelege „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care

are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”. De asemenea, potrivit art. 2 alin.(3): „Sunt discriminatorii (...) prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”.

47. Totodată, art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000 republicată definește hărțuirea: „constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

48. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații anologice sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

49. În ceea ce privește existența tratamentului diferențiat se poate constata ca acesta s-a dovedit a fi justificat, deoarece conducerea în cazul unei restructurări poate decide, în urma unei evaluări, ce angajat corespunde pentru o anumită funcție.

50. Pe de altă parte dacă analizăm rolul părții reclamante în AGERPRES, acela de observator în cadrul Consiliului Director nu putem reține faptul că acesta a avut un rol esențial în decizia pe care petentul o reclamă, deoarece orice președinte de sindicat poate propune o restructurare în cadrul oricărei companii, dar acesta propunere nu presupune o decizie de destituire a unui anumit angajat.

51. Criteriul de discriminare pe care petentul îl consideră relevant este cel al convingerilor profesionale.

52. Art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare, deoarece criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespicate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau faptei de discriminare, și care, în situația inexistenței sau, după caz, a îndeplinirii condiției

criteriului, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se considera discriminată. Practic criteriul convingerilor profesionale, criteriul invocat de petent se referă la o părere divergentă pe care petentul a expus-o în cadrul unei Comisii de disciplină cu privire la un alt angajat. Părere la care conducerea nu a achiesat, dar și cu privire la alte aspecte organizatorice în cadrul companiei.

53. Luând act de susținerile contradictorii ale părților, de probele depuse la dosar, Colegiul director reține că întreg complexul de împrejurări invocate în cauză, de natură a pune în discuție justificarea drepturilor subiective ale petentului, sunt corelative, în primul rând, exercitării raportului de serviciu, indisolubil legată de calitatea deținută.

54. Pentru toate aceste considerente Colegiul director constată că partea reclamată a expus doar viziunea acestuia în vederea reorganizării AGERPRES, fără, însă, a avea un rol decisiv.

55. Colegiul director constată că, în speță, a existat un conflict între părți dar din toate elementele prezentate nu au putut fi reținute fapte de discriminare, sau de hărțuire având în vedere că partea reclamată nu are un drept de decizie în cadrul AGERPRES, ci doar de propunere.

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 membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

- 1.** Respingerea excepției de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
- 2.** Faptele sesizate nu reprezintă fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 2 alin. (5) din OG nr. 137/2000 republicată.
- 3.** Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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 ședința de deliberări desfășurată în data de 16.09.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru , JURA CRISTIAN – Membru, LAZAR MARIA- Membru, MOȚA MARIA – Membru, , OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

Data redactării: 24.09.2020

Redactată și motivată: ACF/AA

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