



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA NR.320**  
**din 20.04.2016**

**Dosar nr.:** 513/2015

**Petiția nr.:** 5625 din 01.09.2015

**Petent:** .....

**Reclamat:** Societatea Română de Radiodifuziune

**Obiect:** tratament discriminatoriu pe criteriul apartenenței sindicale și convingeri politice

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

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

**I.1.1.** .....

**I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului**

**I.2.1.** Societatea Română de Radiodifuziune cu sediul în București, str. General Berthelot, nr.60-64, sector 1

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

2.1. Sesizarea petentei, astfel cum este formulată, vizează egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie pe criteriul apartenenței sindicale.

**III. Procedura de citare**

3.1. 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 de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 5625 din 16.09.2015 a fost citată petenta, prin apărător ales, iar prin adresa nr. 5968 din 16.09.2015, a fost citată partea reclamată, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 29.09.2015. La termen petenta a solicitat un nou termen de audieri. Colegiul a recitat părțile pentru termenul de 27.10.2015. La audieri părțile au fost prezente prin apărător ales.

**IV. Susținerile părților**

## Sușținerile petentei

4.1.1. Petena susține că i s-a încălcat în mod repetat egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, i se aplică un tratament injust în promovarea profesională, iar dreptul la demnitate îi este cu regularitate încălcat.

Petenta susține că lucrează de 24 de ani în cadrul Societății Române de Radiodifuzine (SRR) în funcția de coordonator logistic, Șef Serviciu al Serviciului de Organizări Evenimente și Protocol din cadrul Direcției Comunicare și Marketing a SRR, coordonator. În prezent își desfășoară activitatea în cadrul Radio România Internațional.

Petenta susține că este dezavantajată față de alți salariați pe criteriul aderării la organizații sindicale, în baza dreptului de liberă asociere. Este înscrisă în Sindicatul Unit al Salariaților Radio România. Petenta susține că acest sindicat este în dizgrația angajatorului și cei care sunt afiliați la acest sindicat au de suferit, în sensul că se fac modificări unilaterale ale contractelor individuale de muncă, prin care se modifică încadrarea în funcție, atribuțiile de serviciu, timpul de muncă și pe cale de consecință drepturile salariale.

Mai mult, în iunie 2014 i s-a interzis să participe la alegerile de desemnare a candidaților pentru reprezentanții salariaților în Consiliul de Administrație al SRR, încălcându-i-se dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice. De asemenea, în Regulamentul Intern al SRR sunt dispoziții referitoare la combaterea discriminării, respectiv, art.16 alin.2.

Petenta arată că acțiunile efective care se încadrează în noțiunea de practici care dezavantajează anumite persoane sunt:

- neralizarea veniturilor sale salariale la noile grile de salarizare și neacordarea niciunui spor (cu excepția celui de vechime), când condițiile și complexitatea activităților prestate o impuneau, salariul petentei rămânând același după “retrogradarea” din 2007, chiar dacă s-au realizat majorări salariale, acestea s-au acordat preferențial/arbitrar și subiectiv. Menționează faptul că în 39 de ani de muncă nu a avut nicio abatere disciplinară, activitățile fiind remarcabile, iar evaluările profesionale au fost foarte bune, cu toate că există un Regulament de evaluare a personalului cu funcții de execuție care recunoaște vocația acordării unor majorări salariale pe baza calificativelor foarte bune, petenta nu a beneficiat de aceste dispoziții niciodată. În cadrul ședinței de audieri petenta a susținut că niciun membru din sindicatul din care face parte nu a beneficiat de sporuri, salarii conforme, indică pe numitul .....ca membru al sindicatului reprezentativ, care ar fi beneficiat de aceste sporuri și salarii conforme.

- neparticiparea la programe de formare profesională continuă în ultimii 10 ani, deși colegii petentei au beneficiat de acest drept, încălcându-se prevederile art. 39 lit.g) și art. 194 din Codul Muncii;

- alocarea unor resurse materiale în mod preferențial, în ciuda tuturor demersurilor și adreselor formulate de-a lungul anilor, biroul petentei se află într-o stare avansată de degradare, fiind impropriu desfășurării oricărei activități profesionale și reprezintă un pericol pentru sănătate; aparatura profesională din dotare este uzată moral și fizic, alți salariați au beneficiat de înnoiri repetate, iar petenta nu a primit niciun răspuns la solicitările făcute. În acel birou cu petenta mai sunt încă 4 persoane care nu sunt afiliate niciunui sindicat.

- modificări repetate ale funcțiilor deținute prin concurs, ultima dintre acestea fiind cea de schimbare a funcției de coordonator în cea de „Specialist Managementul Riscului”, pentru care angajatorul nu stabilise în prealabil obiectivele, direcțiile generale de activitate, abia în anul 2015, la un an după trimiterea actului adițional de modificare unilaterală a funcției (februarie 2014), realizându-se ședințe de lucru pentru a se da un conținut acestei funcții.

- aplicarea unui tratament diferențiat în ceea ce privește recuperarea cheltuielilor de judecată de către angajator, atunci când a apreciat că i se încalcă drepturi din sfera relațiilor de muncă. Cu toate că au fost promovate acțiuni de mai mulți colegi, doar petentei i s-au cerut cheltuieli de judecată, pe care angajatorul le-ar fi suportat în litigiile de muncă, care au făcut obiectul unei acțiuni de executare silită.

La audieri petenta a susținut că motivul pentru care angajatorul are un comportament diferențiat este acela că a exprimat convingerile sale din 200, și s-a afiliat la Sindicatul Unit al Salariaților Radio România.

La audieri s-a invocat din oficiu excepția tardivității pentru faptele săvârșite înainte de 01.09.2014. Totodată s-a invocat excepția necompetenței CNCD cu privire la despăgubirea petentei, competentă fiind instanța de judecată.

## Sușinerile părții reclamate

5.2.1. Prin adresa nr. 6228 din 29.09.2015 reclamata arată următoarele aspecte:

- privind neralierea veniturilor salariale la noile grile de salarizare și neacordarea niciunui spor (...), reclamata arată că toate aceste afirmații sunt neîntemeiate, nereale și neprobate, atașează nota Direcției Managementului Resurse Umane și Servicii Centralizate nr. 400/2337/25.09.2015, din care reiese faptul că salariul brut al petentei este în cuantum de 3.519 lei (alcătuit din salariul de bază lunar în sumă de 2.815 lei și spor de vechime 25% în sumă de 704 lei). Petenta este încadrată pe funcția de coordonator în cadrul Radio România Internațional-SRR, iar salariul se încadrează între limitele salariale prevăzute în Nomenclatorul de funcții la acea dată.

- neparticiparea la programe de formare profesională continuă (...), din motivarea petentei nu reiese niciun fel de act de discriminare, atașează situația prezentată de către serviciul de Pregătire Profesională din cadrul SRR nr. 402/630/24.09.2015, situație care explică în mod detaliat, argumentat și fundamentat din punct de vedere legal, modul cum în care se derulează pregătirea profesională a angajaților SRR, drept pentru care nu se poate pune în discuție săvârșirea unei fapte de discriminare. În adresa nr. 11.02/1299 din 24.09.2015, este precizat faptul că este în curs de rediscutare CIM al petentei, pe fondul intrării în vigoare a noului nomenclator de funcții din SRR, ca și al semnării unui act adițional la CIM și a unei noi fișe de post.

- alocarea unor resurse materiale în mod preferențial (...), reprezintă doar simple afirmații, neîntemeiate, nefondate și neprobate. În susținere atașează punctul de vedere al Direcției Programe-Radio România Internațional nr. 11.02/1299/24.09.2015 (direcția unde își desfășoară activitatea petenta). Din punctul de vedere nu reiese că dețin solicitări scrise în acest sens, așa cum au fost situații semnalate de diferite echipe sau persoane angajate la SRR și au fost gestionate de Serviciul Administrativ, nu cunoaște dacă petenta s-a adresat în scris SRR responsabil cu sănătatea și securitatea muncii și dacă a produs documente medicale sau legale care să susțină afirmațiile respective, de asemenea nu cunoaște la cine se referă petenta în legătură cu salariații care ar fi beneficiat de „înnoiri repetate” ale „aparaturii profesionale”. Petenta a solicitat verbal alocarea unui computer nou, iar în momentul în care SRR va achiziționa un lot de computere pentru SRR solicitarea verbală va fi analizată de personalul RRI și a Direcției Tehnice cu atribuții în domeniu. Condițiile materiale ale muncii petentei, conform fișei de post sunt: acces la telefon cu fax, acces la xerox, are dreptul la telefon de serviciu.

- modificări repetate ale funcțiilor deținute prin concurs (...), reiterează aspectele prezentate la pct.I prin nota nr. 400/2337/25.09.2015. Din Notă reiese faptul că DMRUSC-SRU nu deține evidența salariaților în funcție de apartenența sindicală a acestora. Pentru funcția propusă de

angajator, de specialist în managementul riscului, limitele de salarizare sunt: minim 1.904 lei și maxim 5.593 lei. În luna februarie 2014, angajatorul a transmis spre semnare actul adițional la CIM, având ca obiect modificarea funcției în “specialist marketing”, ca urmare a aplicării prevederilor CCM la nivelul SRR, deoarece funcția deținută (coordonator) nu se mai regăsește la Anexa 5-a la CCM al SRR-“Nomenclator de funcții și limite de salarizare”. Salariul petentei este situat între limitele din grila de salarizare aferentă funcției de specialist marketing, cu respectarea disp. art. 174 alin 3 și 4 din CCM aplicabil nivelului SRR.

- aplicarea unui tratament diferențiat în ceea ce privește recuperarea cheltuielilor de judecată de către angajator (...),reclamatul susține faptul că în toate litigiile în care a fost parte și a avut angrenate cheltuieli de judecată, în situația în care a avut câștig de cauză, a recurs la recuperarea acestora. Cu titlu exemplificativ în dovedirea faptului că SRR a efectuat demersurile necesare pentru recuperarea cheltuielilor de judecată și de la alți salariați atașează Concluziile scrise înregistrate sub nr. 6.00/4117/2446/06.08.2015, încheierile emise la data de 17.08.2015, respectiv la data de 20.08.2015, de Biroul Executorului Judecătoresc....., în Dosarul de executare nr.20.08.2015 și 23/2015.

Reclamata precizează faptul că, nu a interzis niciodată petentei să fie afiliată vreunei organizații sindicale. Ori dacă susține contrariul să facă dovada celor susținute.

- neparticiparea la programe de formare profesională continuă în ultimii 10 ani, deși colegii petentei au beneficiat de acest drept, încălcându-se prevederile art. 39 lit.g) și art. 194 din Codul Muncii. Din adresa nr.11.02/1299 din 24.09.2015, redactată de către Direcția Programe reiese faptul că SRR are un plan anual de pregătire profesională, alcătuit pe baza obiectivelor instituției, a solicitărilor de la compartimente, a aprobării de către Comitetul Director (planul de pregătire profesională) și Consiliul de Administrație (bugetul anual alocat pregătirii profesionale), după caz. După coroborarea surselor financiare SRR cu necesarul de pregătire profesională, petenta nu a fost inclusă în planul de formare profesională pe anul 2015, principalul motiv fiind dat de neclaritățile privind CIM-ul și funcția pe care o ocupă în cadrul RRI. După clarificarea acestor aspecte petenta va fi inclusă în planul de formare profesională (pentru 2016), pentru ciclul anterior de pregătire profesională, atât petenta cât și ceilalți angajați din RRI/SRR au participat la o pregătire profesională cu formator intern privind conduita în caz de calamități și dezastre naturale.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **Pe cale de excepție**, Colegiul director urmează a respinge excepția de tardivitate invocată din oficiu pentru faptele săvârșite înainte de 01.09.2014, pe motiv că fapta are un caracter continuu. În ceea ce privește repunerea în situația anterioară, solicitată de petentă Colegiul director urmează a admite excepția de necompetență materială invocată din oficiu în cadrul ședinței de audieri, competență fiind instanța de judecată.

5.2. În drept, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă**. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă **„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă**.

5.3. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității**

**excluse ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

5.4. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.5. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în ceea ce privește neralierea veniturilor salariale la noile grile de salarizare și neacordarea niciunui spor (cu excepția celui de vechime), Colegiul director reține că salariul petentei este situat între limitele din grila de salarizare aferentă funcției de specialist marketing, cu respectarea art.174 alin.3) din CCM aplicabil la nivelul SRR. În acest sens, Colegiul director este de opinie că aspectele cu privire la neralierea veniturilor la noile grile și neacordarea niciunui spor cu excepția celui de vechime nu constituie faptă de discriminare, salariul petentei se încadrează între limitele salariale prevăzute în Nomenclatorul de funcții.

5.6. În ceea ce privește neparticiparea la programe de formare profesională în ultimii 10 ani, Colegiul director reține că petenta nu indică persoana/persoanele care au beneficiat de formare profesională. Din documentele înaintate la dosarul cauzei reiese faptul că înainte de anul 2005 petenta a beneficiat de pregătire profesională prin înscriere la diverse cursuri chiar bianual (cursuri de profil adecvate funcției ocupate, cursuri complementare, cursuri speciale), ba mai mult pentru autoperfecționare a absolvit studii universitare prin inițiativă proprie. Astfel, după perioada 2005, reclamata așa cum și susține a cules roadele investiției sale într-un salariat a cărui evoluție și dezvoltare le-a susținut. În aceste condiții, Colegiul director constată neîndeplinirea cerințelor cu privire la existența unei situații comparabile care să fi fost tratată în mod diferențiat de către partea reclamată, pe motiv că este afiliată unui sindicat, pe motiv că nici alte persoane aflate în aceeași funcție cu a petentei nu au participat la programe de formare profesională. Potrivit celor de mai sus, Colegiul director reține faptul că petenta a beneficiat de pregătirea necesară desfășurării activității în funcție de cerința angajatorului, motiv pentru care Colegiul director este de opinie că nu sunt întrunite elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată (lipsă situație comparabilă).

5.7. În ceea ce privește alocarea unor resurse materiale în mod preferențabil, din documentele existente la dosar reiese faptul că petenta nu a adus la cunoștința angajatorului cum că ar exista o stare avansată de degradare a biroului sau o presupusă pericolozitate pentru sănătatea petentei, semnalările scrise pe aceste teme, primite în timp de la diferite echipe sau persoane angajate RRI, au fost gestionate de serviciul Administrativ. Reclamata nu cunoaște la cine se referă petenta în legătură cu salariații care ar fi beneficiat de înnoiri repetate ale aparaturii profesionale. Petenta a solicitat verbal un computer nou, în momentul în care SRR va achiziționa un lot de computere pentru RRI solicitarea petentei va fi analizată de personalul RRI și al Direcției Tehnice cu atribuții în domeniu. Urmare celor de mai sus, Colegiul director este de opinie că acest aspect, respectiv alocarea unor resurse materiale în mod preferențabil nu există.



5.8. În ceea ce privește modificarea funcțiilor deținute prin concurs din punctul de vedere înaintat de către partea reclamată la dosarul cauzei, Colegiul director reține faptul că în luna februarie 2014, angajatorul a transmis spre semnare actul adițional al CIM, având ca obiect modificarea funcției în “specialist marketing”, ca urmare a aplicării prevederilor CCM la nivelul SRR, deoarece funcția deținută (coordonator) nu se mai regăsește în Anexa nr.5 –a la CCM al SRR “Nomenclator de funcții și limite de salarizare”. Potrivit celor de mai sus, Colegiul director constată că nu există o legătură de cauzalitate între situația expusă respectiv criteriul de apartenență sindicală și o presupusă faptă de discriminare.

5.9. În ceea ce privește presupusul tratament diferențiat cu privire la recuperarea cheltuielilor de judecată de către anajator, din susținerile reclamatului Colegiul director reține faptul că nu este singura persoană pentru care reclamata a efectuat demersurile de recuperare a cheltuielilor de judecată. În acest sens, reclamata indică unul din salariați, respectiv numitul .....care a fost obligat la plata unei cheltuieli de judecată în valoare de 1000 lei prin sentința civilă nr. 57/24.01.2013. Astfel, Colegiul director consideră că acest aspect, respectiv tratamentul diferențiat în vederea recuperării cheltuielilor de judecată nu există.

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. respinge excepția tardivității invocată de către reclamată;
2. admite excepția necompetenței Consiliului cu privire la repunerea în situația anterioară, competentă fiind instanța de judecată;
3. nu există o faptă de discriminare săvârșită de către partea reclamată în ceea ce privește neralierea veniturilor salariale și neacordarea niciunui spor potrivit O.G nr.137/2000, republicată;
4. nu există o situație comparabilă în ceea ce privește neparticiparea la programe de formare profesională potrivit O.G. nr.137/2000, republicată (lipsă situație comparabilă);
5. nu există o faptă de discriminare săvârșită de către reclamat în ceea ce privește alocarea unor resurse materiale preferențial potrivit O.G. nr.137/2000, republicată;
6. nu există o legătură de cauzalitate între fapta sesizată și apartenența sindicală cu privire la modificarea funcțiilor deținute prin concurs potrivit O,G. nr. 137/2000, republicată;
7. nu există o faptă de discriminare săvârșită de către partea reclamată în veea ce privește recuperarea cheltuielilor de judecată de către angajator ,nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000 republicată
8. clasarea dosarului;
9. 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, 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**

**ASZTALOS CSABA FERENC – membru**

**DINCĂ ILIE – membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – membru**

**HALLER ISTVAN – membru**

**POPA CLAUDIA – membru**

**Data redactării: 10.05.2016**

**Redactat și motivat de F.V.,P.C.S.**

**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.