



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 152 Din 29.03.2023

Dosar nr.: 848/2022

Petiția nr.: 8466/21.11.2022

Petent(ă):

Reclamat(ă):

Obiect: acte și fapte de hărțuire

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

II. Citarea părților

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 legală de citare a părților.

2. Prin adresa nr. 8466/24.11.2022 a fost citat petentul iar prin adresa nr. 8559/24.11.2022 a fost citată partea reclamată pentru data de 19.12.2022 ora 11:00. În data de 06.02.2023 ora 09:30 părțile au fost recitate.

3. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

4. Petentul este încadrat în funcția de Director al Direcției Management Organizațional și deține calitatea de Șef al Structurii de Securitate din cadrul Societății Române de Radiodifuziune, având atribuții și responsabilități pe linie de: protecție a informațiilor clasificate, reglementări interne și raporturi strategice, situații de urgență (PSI) și securitate și sănătate în muncă, registratură generală și relații cu publicul, dialog social cu organizațiile sindicale reprezentative și cu reprezentanții salariaților, în vederea negocierii, modificării și completării prevederilor CCM și ale celorlalte norme interne care privesc raporturile de muncă ale salariaților cu SSR, precum și alte atribuții, roluri sau competențe dispuse de către conducerea serviciului public de radiodifuziune. De asemenea, îndeplinește calitatea de Președinte al Comisiei de Monitorizare, Președinte al Comisiei de Monitorizare, Președinte al Comisiei de Apărare.



5. Totodată, la începutul anului 2022, a fost numit președinte al Comisiei de negociere a CCM și co-președinte al Comisiei Paritare din cadrul serviciului public de radiodifuziune, fapt ce a atras o ostilitate din partea părții reclamate și a Sindicatului Salariaților Radio România al cărui președinte este.
6. Petentul nu face parte din sindicatul condus de partea reclamată. Acesta este criteriul pe care îl invocă.
7. Partea reclamată i-ar fi transmis mai multe mesaje pe Whatsapp cu scopul de a-l hărțui.
8. „(...) *dacă vreodată îmi veți mai ataca copilul, muriți! Și o iau cu tine direct, te demasc și te dezbrac în pielea goală*”. Acest mesaj a fost trimis petentului pe fondul percepției greșite că acesta ar acționa împotriva fiului său, inducând ideea de a acționa petentul asupra persoanei care este preocupată de cariera fiului său.
9. Continuând cu un comportament ostil, partea reclamată îi transmite petentului că logodnica fiului ei este fiica unui general SIE. *„Dacă nu o faceți, am f multe variante de rezervă”, „Claudia e fată de general SIE”, „Țineți-vă prostul în frâu, deja bate câmpii. De ex, nu își plătește pensia alimentară corectă, iar SRR nu a dat răspuns corect soției. E fals în acte. Am tăcut...Răspundeți toți pentru fals.”*
10. Mesajele transmise petentului au continuat în ziua de 29.09.2022 până la ora 23.26 aducându-i-se la cunoștință că a fost blestemat de o anumită persoană, acuzându-l că funcția de director o deține ilegal, că nu ar fi dat concurs pentru a ocupa acest post, că va da presei aceste detalii și va depune o plângere penală privind ocuparea abuzivă a acestui post.
11. Petentul consideră că prin aceste afirmații partea reclamată i-a indus o stare de temere atât în strânsă legătură cu orientarea religioasă cât și în legătură cu parcursul profesional și dezvoltarea carierei acestuia.
12. Partea reclamată ar fi inventat eșecuri pe care petentul le-ar fi avut inducând o imagine de persoană incapabilă, neprofesionistă, de râsul tuturor.
13. *„Stimați colegi din SRR, este greu să îl abordați pe directoruș, să îi bateți obrazul. Dar îi puteți pune rahat pe clanță. Acolo la etajul 3(...)”*

Susținerile părților reclamate

14. Partea reclamată este angajata Societății Române de Radiodifuziune, în funcția de editor de programe, și își desfășoară activitatea în cadrul Direcției Programe. Această Direcție este condusă de un alt director, de aici se deduce faptul că nu a avut și nu are relații de subordonare cu petentul. Petentul se subordonează direct Președintelui Societății Române de Radiodifuziune.
15. Partea reclamată invocă excepția de necompetență materială a CNCD referitoare la afirmațiile pe care petentul le reclamă.
16. Partea reclamată consideră că petiția depusă de petent reprezintă modalitatea prin care acesta înțelege să se răfuiească și să deruleze vendete cu președintele unui sindicat legal constituit la nivelul SSR.
17. Astfel, solicitările sindicatului al cărui președinte este partea reclamată se încadrează în limitele Legii 544/2001 și în niciun caz nu au scopul de a determina un salariat să se înscrie într-o organizație sindicală, ci de a informa salariații care fac

parte din organizație în privința modului în care sunt ocupate funcțiile în cadrul unității.

18. De asemenea, în legătură cu funcțiile de care uzează în mod abuziv reclamatul la începutul petiției, partea reclamată menționează că unele nu sunt funcții existente în organigrama SRR și nici în Regulamentul de Organizare și Funcționare al SRR. Mai mult, potrivit Legii de funcționare nr. 41/1994, Societatea Română de Radiodifuziune nu este o instituție cu rol în prelucrarea sau păstrarea informațiilor clasificate, iar funcțiile invocate nu există în nomenclatorul național sau sunt doar atribuții temporare în fluxul organizațional al SRR, de care petentul uzează.

19. Totodată, partea reclamată susține că postul pe care petentul îl ocupă nu a fost obținut în urma unui concurs, existând o suspiciune de fraudă în acest sens.

20. Pentru toate aceste aspecte, sindicatul pe care partea reclamată îl conduce are la bază îndeplinirea scopurilor pe care le are conform statutului și a legilor în materie, are datoria să vegheze la respectarea drepturilor salariaților din cadrul SRR, să ia măsuri atunci când are suspiciuni rezonabile de încălcări ale prevederilor legale și să parcurgă toți pașii legali în a determina conducerea la transparentizarea activității instituției.

IV. Cadrul legal aplicabil

21. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Articolul 14-Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

Constituția României

Art. 16 - Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Art. 2 (1) *„În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”*

(5) *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.*

(5¹) *Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:*

- a) conduită ostilă sau nedorită;*
- b) comentarii verbale;*
- c) acțiuni sau gesturi.*

Principiile de analiză

22. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.¹

23. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- **la situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- **la situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”² în această situație.

24. Suntem în prezența unei posibile discriminări directe:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;
- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

25. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:³

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;

¹ Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002

² Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

³ Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

-existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Analiza principiilor în prezenta speță

26. Colegiul director urmează a se pronunța cu precădere asupra excepțiilor invocate de partea reclamată. Astfel, urmează a se respinge excepția necompetenței materiale a CNCD întrucât acesta are competență în analizarea unor posibile fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

27. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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”. CEDO a apreciat, prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

28. Constituția României reglementează respectul demnității umane și în art. 30 alin. (6) conform *căruia „libertatea de exprimare nu poate prejudicia demnitatea, onoarea, viața particulară a persoanei și nici dreptul la propria imagine”*, în dreptul muncii aplicarea acestui principiu urmând a se face în cadrul libertății de exprimare a salariatului, dar și a angajatorului.

29. Expresia „*demnitate*” nu are un conținut specific dreptului muncii, ci el trebuie căutat în filozofie și adaptat relațiilor de muncă.

30. De asemenea, art. 252 din Codul civil, prevede că *„Orice persoană fizică are dreptul la ocrotirea valorilor intrinseci ființei umane, cum sunt viața, sănătatea, integritatea fizică și psihică, demnitatea, intimitatea vieții private, libertatea de conștiință, creația științifică, artistică, literară sau tehnică”*.

31. Colegiul director analizează prin raportare la cerințele cumulative instituite prin art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000, republicată dacă criteriul convingerilor și cel al neapartenenței sindicale poate subzista în prezenta cauză.

32. Dacă ne raportăm la condițiile cumulative care trebuie îndeplinite atât din perspectiva art. 2 alin. (1) precum și din perspectiva art. 2 alin. (5) și (5¹) putem analiza o faptă de hărțuire morală la locul de muncă și în lipsa unui criteriu, deși în prezenta cauză cele două criterii specificate mai sus subzistă. Astfel, Colegiul director analizează actele de intimidare, hărțuire și discriminare exercitate de către partea reclamată asupra petentului, partea reclamată având calitatea de președinte de sindicat.

33. Partea reclamată a adresat numeroase mesaje de intimidare (ex. *„(...) dacă vreodată îmi veți mai ataca copilul, muriți! Și o iau cu tine direct, te demasc și te dezbrac în pielea goală”*.) cu un caracter profund hărțuitor la adresa petentului, prin



transmiterea acestora la ore târzii, ce s-au întins pe perioade lungi de timp având un caracter repetitiv și insistent, creând astfel o stare de temere specifică hărțuirii la locul de muncă.

34. Prin mesajul „*Stimați colegi din SRR, este greu să îl abordați pe director, să îi bateți obrazul. Dar îi puteți pune rahat pe clanță. Acolo la etajul 3(...)*” ostilizarea petentului este evidentă, neexistând o inversare a sarcinii probei pentru a putea justifica un asemenea tip de comportament.

35. De asemenea, partea reclamată susținea că un angajat pe un post de execuție nu poate discrimina sau hărțui o persoana care are o funcție de conducere, așa cum este cazul petentului. Colegiul director admite că într-o instituție sau o companie criticile sunt binevenite pentru a exista egalitate și transparentă dar acestea nu sunt admise atunci când depășesc caracterul profesional, iar hărțuirea morală la locul de muncă poate fi exercitată și de un angajat pe un post de execuție asupra unui șef de departament/director.

36. În urma acestor disensiuni create și alimentate de partea reclamată prin acțiuni săvârșite prin intermediul sindicatului pe care îl conduce, s-a creat o atmosferă ostilă de desfășurare a activității, precum și afectarea credibilității petentului.

37. Astfel, din probatoriu prezentat de părți, Colegiul director decide că petentul a fost supus unui tratament ostil cu efecte directe de excludere, tratament ce determină repercusiuni psihosociale care sunt recunoscute și la nivel științific.

38. Partea reclamată nu a răsturnat sarcina probei pentru a justifica mesajele și comportamentul hărțuitor, ci totul a fost motivat prin susținerea unei transparențe la nivel instituțional.

39. Din analiza simplă a art. 2 alin (5¹) sunt întrunite cumulativ cerințele cerute de lege pentru ca fapta să se încadreze într-o hărțuire morală la locul de muncă, partea reclamată având o conduită ostilă față de petent prin trimiterea mesajelor la ore târzii („*Dacă nu o faceți, am f multe variante de rezervă*”, „*Claudia e fată de general SIE*”, „*Țineți-vă prostul în frâu, deja bate câmpii. De ex, nu își plătește pensia alimentară corectă, iar SRR nu a dat răspuns corect soției. E fals în acte. Am tăcut...Răspundeți toți pentru fals.*”), nejustificate, repetate, au existat comentarii atât verbale cât și în scris la adresa petentului precum și numeroase acțiuni pe care partea reclamată le-a săvârșit prin intermediul sindicatului a cărui președinte este.

40. Colegiul director decide că faptele semnalate de petent se circumscriu sferei de aplicare a O.G. 137/2000, republicată fiind incidente prevederile art. 2 alin. (1) și art. 2 alin. (5) și (5¹). Colegiul director urmează să aplice reclamatei Balaci Nicoleta Viorica sancțiunea cu amendă contravențională în valoare de 3 000 lei, pe care o consideră efectivă, disuasivă și proporțională cu pericolul social al faptei săvârșite de partea reclamată – art. 26 alin. (1) din O.G. 137/2000.

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. Respingerea excepției de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
2. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.(1), (5) și (5¹) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. Sancționarea părții reclamate, Balaci Nicoleta Viorica cu domiciliul în Jud. Ilfov, Sat. Roșu, Int. Crăiței, Nr. 18, Comuna Chiajna, cu amendă contravențională în valoare de 3 000 lei, potrivit art.2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. Nr. 137/2000;
4. O copie a hotărârii se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Direcția de Impozite și Taxe a județului Ilfov, conform Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA - Membru

Data redactării: 11.04.2023

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.

