



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3128578, e-mail: support@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 95
din 28.03.2012**

Dosar nr.: 159/2011

Petiția nr.: 2940/09.05.2011

Petent: L C

Reclamat. S.C. RDS & RCS S.A., C S P C I

Obiect: atitudine de hărțuire și discriminare la locul de muncă aducându-se atingere demnității personale a petentului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. L C

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. S.C. RDS & RCS S.A. cu sediul în loc. București, str. Dr. Staicovici, nr. 73 – 75, clădirea Forum 2000, Faza I, et. 2, sector 5

1.2.2. C S F

1.2.3. C I

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentului vizează atitudinea de hărțuire și discriminare la locul de muncă. Petentul consideră discriminatoriu faptul că numai el are parte de acest tratament diferențiat, aducându-se atingere demnității sale personale.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 21.06.2011, prin adresa nr. 2940/09.06.2011 fiind citat petentul, iar prin adresele nr. 3524/09.06.2011 fiind citați S.C. RDS & RCS S.A., domnul C S P și domnul C I. Petentul a fost prezent la audiere și a depus la dosar completări prin adresa nr. 3701/21.06.2011. Reclamații au fost absenți, iar S.C. RDS & RCS S.A. a transmis la dosar punctul de vedere prin adresa nr. 3679/20.06.2011.

3.3. Colegiul director a dispus investigații prin rezoluția nr. 3/12.07.2011. Investigația a fost efectuată în data de 05.08.2011 și s-a finalizat prin raportul nr. 38/09.08.2011. Investigația a fost continuată în data de 10.08.2011 și s-a finalizat prin raportul nr. 41/31.08.2011. Urmare investigației, domnul C S P și domnul



C I au transmis la dosar punctul de vedere, domnul C S P prin adresa nr. 4799/16.08.2011, iar domnul C prin adresa nr. 4970/26.08.2011.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că ocupă funcția de reporter sportiv în cadrul DIGI Sport. În data de 22.04.2011 a făcut o cerere pentru formarea unei comisii de mediere, care a fost depusă la departamentul juridic din cadrul societății, fiind motivată cu privire la hărțuirea morală și discriminarea care îi vizează integritatea profesională. Această persecutare și hărțuire durează de aproximativ 7 luni, de când au fost investiți în funcție noul editor general (reclamat 2) și noul editor coordonator (reclamat 3).

4.1.2. În contactul de muncă programul este stabilit ca fiind 8 ore. Practica din această activitate este că atunci când în ziua precedentă activitatea s-a încheiat la o oră înaintată, orele suplimentare se recuperează în ziua următoare (venirea la program mai târziu). În data de 17.04.2011 ora 12.30 a fost plecarea la Brașov pentru meciul FC Brașov – CFR Cluj, iar încheierea activității a fost la ora 23.30. Luni 18.04.2011 s-a efectuat deplasarea către București, iar echipa a ajuns la ora 14.30. În urma acestui fapt, petentul a fost singurul din echipă (operator, comentator, șofer) care a fost amenințat cu pierderea zilei libere pentru ca nu a ajuns în redacție și chiar cu reținerea din salariu pentru o jumătate din ziua lucrătoare. A 2-a zi s-a transmis un e-mail către toți reporterii prin care se solicitau rapoarte de activitate săptămânale, singura persoană căreia i se cereau rapoarte zilnice fiind petentul.

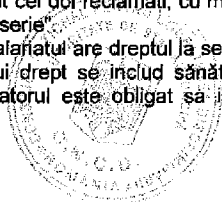
4.1.3. În data de 18.02.2011, i s-a făcut un avertisment scris pentru pierderea unei filmări, eveniment care a avut loc în data de 09.02.2011. Petentul menționează că este singura persoană din redacție căreia i s-a făcut avertisment disciplinar în ziua liberă, mai mult decât atât, niciun alt coleg nu a mai avut abatere disciplinară scrisă în aceste condiții, chiar dacă au mai fost evenimente pierdute și chiar dacă nu erau liberi. Acele zile libere legale nu se respectă.

4.1.4. În data de 12.01.2011 s-a făcut referat pentru plecarea în Cipru cu echipa de fotbal a Naționalei României, s-au făcut rezervări la biletele de avion pe numele său, în urma confirmării pentru deplasare a d-lui editor general. În data de 13.01.2011 dl. editor coordonator l-a anunțat cu tot colectivul de față că nu mai pleacă el, motivându-i că "așa vrea el". Petentul consideră că demnitatea sa profesională a fost afectată în raport cu colegii săi cu mai puțină experiență, care are ca efect desconsiderarea acestora. Tot ca lezare a demnității sale în muncă, petentul consideră și decizia luată de editorul coordonator, potrivit căreia deplasările în străinătate să nu fie făcute decât de un anumit reporter, ceea ce afectează relațiile sale profesionale. Petentul menționează că în redacțiile de sport aceste deplasări se fac prin rotație pentru ca reporterii să își întărească relațiile cu jucătorii, antrenorii etc.

4.1.5. În data de 25.04.2011, petentul a fost în echipa care a fost la meciul Steaua – Dinamo transmis de Digi Sport. Toată echipa (șoferi, cameramani, reporteri, producători etc), au primit primă pentru că evenimentul s-a desfășurat exemplar, el fiind singura persoană care nu a primit prima din toată echipa de aproximativ 15 oameni.

4.1.6. Pe lângă tratamentul diferențiat și supravegherea excesivă, în redacție s-a folosit expresii triviale, s-a făcut apel la intimidare (de exemplu: "vei ajunge la call center RCS@RDS să răspunzi la telefoane"). Petentul precizează că îi sunt refuzate șansele de promovare, având experiența mai mare decât cei doi reclamați, cu motivația "de ce vrei să renunți la reporter, e cea mai frumoasă meserie".

4.1.7. Potrivit art. 39 alin. (1) din Codul muncii salariatul are dreptul la securitate și sănătate în muncă. Este evident că în sfera acestui drept se includ sănătatea și securitatea atât fizică cât și cea psihică. Astfel angajatorul este obligat să ia toate



măsurile pentru ca prin acțiunile sale salariații să nu fie afectați psihic de mediul în care lucrează. Sabotarea activității în mod sistematic, prin diferite metode: în cazul unei transmisii în direct este anunțat în foarte scurt timp (pentru a nu se putea pregăti), știrile pe care le redactează sunt șterse de către editorul coordonator aproape în întregime (acesta trebuie doar să le corecteze), nu este anunțat de schimbări, marginalizându-l în acest fel.

4.1.8. Petentul menționează că această atitudine este accelerată din data de 22.04.2011 de când a făcut cererea pentru comisia de mediere, abuzurile continuuă până acolo unde ziua sa de muncă durează între 12-14 ore zilnic din acea dată. Acest fapt îi afectează sănătatea și buna funcționare a familiei, fiind nevoit să solicite în prima fază o parte din concediul de odihnă. Ceea ce la început i s-a părut ca fiind doar o întâmplare, pe parcursul celor 7 luni i s-a confirmat de către o mare parte din colegii săi: "au ceva cu tine", iar sub rezerva confidențialității aceștia pot confirma această atitudine la care este supus.

4.1.9. Prin cererea de completare a petiției, înregistrată cu nr. 3701/21.06.2011, petentul arată că în luna ianuarie 2011, în vederea unei deplasări în Germania, a făcut toate formalitățile pentru aceasta, urmând să facă referatul pentru costurile și cheltuielile aferente, dar producătorul general i-a comunicat că nu pleacă el în această deplasare, ci un coleg care știe limba germană. Petentul precizează că pentru deplasarea din Turcia a celuiși coleg nu a fost necesară limba turcă.

4.1.10. Antipatia afișată de la început din partea domnului editor coordonator a fost manifestată atât verbal, dar și printr-un comportament agresiv față de el. În data de 04.05.2011, a mers în deplasare la Brașov pentru meciul FC Brașov – Astra Ploiești, dar editorul coordonator nu a aprobat cazarea chiar dacă meciul s-a disputat de la ora 18.30, iar în mod normal acest lucru ar fi fost obligatoriu. Petentul menționează că acest fapt pune în pericol siguranța celor din echipa cu care a făcut deplasarea, iar acest lucru nu s-a întâmplat cu nicio altă echipă din redacție în condiții similare.

4.1.11. În ceea ce îl privește pe editorul general, acesta a dat dispoziție celorlalți editori din redacție să i se salveze toate știrile scrise de el într-un folder special pentru a fi expres corectate, niciun alt coleg de al său neavând o astfel de măsură de control. Este singurul căruia i se cer explicații pentru evenimentele petrecute în zilele sale libere, chiar dacă la evenimentele respective sunt prezenți alți colegi. A fost amenințat în acest sens cu avertismente și referate. Acest lucru se face fără un motiv temeinic, doar pentru a-l hărțui și a-l pune într-o lumină proastă față de ceilalți colegi.

4.1.12. Atât producătorul general, cât și cei doi editori, permit, încurajează și chiar îi incită pe cei care fac parte din grupul celor favorizați de ei, să îl jignească profesional, ceea ce îi afectează siguranța și mediul de lucru. Ca urmare a tensiunilor create în redacție, a fost posibil incidentul din data de 04.06.2011, soldat cu agresivitate fizică. Referitor la acest eveniment, petentul face precizarea că era în timpul programului de muncă, iar în urma acestui fapt s-a inițiat o anchetă internă, la care el nu a fost prezent. În data de 08.04.2011 i s-a comunicat verbal de către șeful de producție, să se prezinte la Departamentul Juridic, unde i s-a comunicat că este într-o comisie de disciplină. A fost pus să semneze o hârtie în care a fost prezentat un articol din regulamentul intern și o descriere a incidentului din 04.06.2011, din care reieșea că un coleg operator a fost agresat verbal și fizic de către el. Aceasta a trecut la intimidare: "Nu semnați?!", iar la răspunsul negativ al petentului a concluzionat: "să se consemneze cu martori refuzul de a semna". Petentul consideră acea comisie ilegală din cauza faptului că acest incident este în cercetare la Poliție. Totodată, lui nu i s-a cerut niciun detaliu sau descriere a faptei respective. Petentul a solicitat să i se transmită în mod legal și oficial inițierea anchetei și a comisiei de disciplină, solicitare la care nu a primit



rezultatelor profesionale. În plus, angajații Digi Sport sunt adulți cu personalitate proprie și nu s-ar lăsa implicați în acțiuni de acest gen.

4.3.5. Referitor la perioada de raportare a activității, care a fost prelungită în situația petentului, acesta nu a acordat importanța cuvenită acestora la momentul respectiv și nici nu a oferit explicații pertinente pentru perioada "moartă", lipsită de activitate, din programul zilnic. În urma situației neplăcute create în redacție și a faptului că este în atenția colegilor și a coordonatorilor, petentul și-a îmbunătățit considerabil activitatea profesională. Rezultatele sale din ultimele luni pot fi considerate satisfăcătoare, față de perioada anterioară, în care activitatea sa a fost mult sub medie.

4.4. Punctul de vedere al domnului C. I.

4.4.1. Cu privire la deplasarea în Cipru, lucrurile au stat cu totul altfel decât au fost relatate. Anunțul că un alt reporter va efectua această deplasare a fost făcut într-o ședință. Ulterior, i s-a explicat între patru ochi petentului motivele pentru care nu a fost el trimis în deplasare: nu era desemnat să se ocupe de echipa națională și, în plus, calitatea muncii sale din acea perioadă lăsa mult de dorit. Peste doar câteva săptămâni, când s-a considerat că și-a revizuit puțin atitudinea, a fost trimis într-o altă deplasare, la un meci mult mai important.

4.4.2. După meciul Steaua – Dinamo un singur reporter a luat primă la recomandarea sa și a editorului general pentru că a găsit un subiect foarte bun. La meciul respectiv toți reporterii au muncit bine, dar pentru acest lucru își primesc salariul în fiecare lună și nu se premiază decât reușitele de excepție.

4.4.3. Petentul a primit avertisment după ce a ratat o filmare importantă de care ar fi trebuit să afle. Același lucru au pățit absolut toți colegii săi când nu și-au făcut bine treaba.

4.4.4. Acuzația că restul colegilor au fost incitați să aibă un comportament urât față de petent nu este adevărată. Nu există astfel de pomiri nici față de el, nici față de ceilalți colegi.

4.4.5. Nu știe când și dacă s-a întâmplat ca echipei de filmare din care făcea parte și petentul să i se ceară să se întoarcă de la Brașov imediat după meci. Și dacă a fost așa, nu e vorba despre discriminare ci de faptul că resursele sunt limitate. Au fost numeroase cazuri când s-a procedat la fel cu echipe de filmare care au trebuit să facă dus-întors într-o singură zi distanțe chiar și mai mari (ex. Severin, Craiova sau Sibiu).

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, că nu există un criteriu care a stat la baza atitudinii de hărțuire invocată de petent.

5.2.1. În drept, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția de necompetență materială a C.N.C.D., invocată de S.C. RCS & RDS S.A., Colegiul director reține că petentul invocă o atitudine de hărțuire și discriminare la locul de muncă, un tratament diferențiat, aducându-se atingere demnității sale personale. Colegiul director respinge excepția de necompetență materială.

5.2.2. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de S.C. RCS & RDS S.A., Colegiul director reține că petentul se îndreaptă și împotriva S.C. RCS & RDS S.A., în calitate sa de angajator, având în vedere că petentul s-a adresat acestuia cu privire la tratamentul diferențiat invocat, dar situația a continuat. Colegiul director respinge excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de S.C. RCS & RDS S.A.



5.2.3. 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".

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

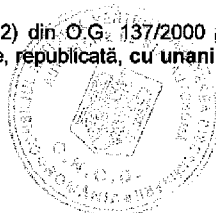
- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile 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.*
- 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.5. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește atitudinea de hărțuire și discriminare la locul de muncă, aducându-se atingere demnității personale a petentului.

5.2.6. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petent, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului diferențiat invocat. Colegiul director constată că petentul nu a arătat un criteriu care a stat la baza tratamentului diferențiat invocat.

5.2.7. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, 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 analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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 invocată de S.C. RCS & RDS S.A.
2. Respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive invocată de S.C. RCS & RDS S.A.
3. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
4. Clasarea dosarului
5. 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

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Motivul de fapt și de drept redactate C.I.
Tehnoredactat D.D.

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.

