



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

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 359**  
**din data de 14.06.2017**

**Dosar nr. 69/2017**  
**Petiția nr. 660.03.02.2017**  
**Potent: Sindicatul ...**  
**Reclamat: S.C ...S.A**

**Obiect:** tratament victimizant și discriminator ca urmare a petițiilor depuse anterior la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

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

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

**I.1.1 Sindicatul ...**, Președinte domnul ...,

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

**I.2.1 S.C ...S.A,**

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

2.1 Potentul susține că în urma petițiilor depuse la Instituția CNCD, în calitate de Președinte de Sindicat Liber *nereprezentativ* pentru fapte/acte de discriminare a fost supus unui tratament victimizant, iar sindicatul a fost desființat abuziv.

**III. Procedura de citare**

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.660.02.03.2017, a fost citat *Sindicatul ...* în calitate de potent, pentru data de 20.03.2017. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.1228.02.03.2017, a fost citat S.C ...S.A în calitate de reclamat, pentru data de 20.03.2017. Procedură legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentului**

4.1 Potențul în calitate de reprezentant al Sindicatului Liber *nereprezentativ* "...", a depus numeroase sesizări la CNCD, care au fost înregistrate sub numerele 237/19.01.2016, 385/27.01.2016, 1702/22.03.2016, fiind soluționate prin adoptarea Hotărârii Colegiului

director nr.580/21.09.2016. Din cauza acestor sesizări, conducerea părții reclamate a întreprins acțiuni/presiuni, asupra membrilor de sindicat cu intenția de a fi schimbat petentul din funcția de președinte pe care o deține și sindicatul să fie dizolvat. Conducerea societății reclamate a continuat și după depunerea primelor sesizări/plângeri, să discrimineze angajații societății în raport cu apartenența sindicală prin; “acordarea de prime de vacanță la plecarea în concediu numai salariaților membrii de Sindicat Independent ..., decontarea transportului la locul de muncă numai pentru angajații societății membrii Sindicatului Independent, nerespectarea programului de lucru și a timpilor de odihnă în raport cu legea actuală și cu vechile clauze contractuale, nereșinerea și respectiv virarea cotizației în contul Sindicatului ..., nerespectarea înțelegerilor din vechiul Contract Colectiv de Muncă, etc”. Manifestarea ostilă a părții reclamate a continuat și după emiterea Hotărârii nr. 580/21.09.2016, prin care a fost sancționată contravențional în cuantum de 10.000 lei, pentru acordarea discriminatorie a unor tichete valorice și prime, sancționare contravențională în cuantum de 20.000 de lei, pentru desfacerea discriminatorie a unor contracte de muncă ale membrilor de sindicat din cadrul Sindicatului ..., și sancțiune contravențională în cuantum de 10.000 de lei pentru schimbarea din funcție a liderului de sindicat al Sindicatului ....

### Susținerile părții reclamate

4.4 Partea reclamată invocă în sesizarea înregistrată sub nr.660.03.2017, principiul autorității de lucru judecat, din perspectiva legislativă a pronunțării de către Consiliu asupra aceluiași aspecte analizate în dosarele anterioare. Petenta consideră că; “Din experiența dosarelor anterioare am observant că, este absolut de prisos punctul nostru de vedere, cele peste o mie de înscrisuri care susțineau fiecare afirmație, hotărârile definitive ale instanțelor de judecată, care în opinia Consiliului nu reprezintă nimic, așadar face inutil o vastă argumentație în raport de ce sesizează o persoană *particulară*, intitulat președinte de sindicat dizolvat”. “Ca urmare, societatea nu a inițiat și menținut nicio situație conflictuală sau de diferențiere, din contră a respectat dispozițiile legale și ale instanțelor de judecată, confruntându-ne cu o atitudine ostilă, prin care s-a urmărit în mod constant să se facă rău societății și nu un interes superior al angajaților pe care noi am încercat prin toate metodele să îl protejăm”. “...solicităm așadar, să respingeți petiția formulată în principal existând autoritatea de lucru judecat, iar în subsidiar ca fiind lipsită de temeinicie și suport legal”.

### V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată relevă o situație în care, petentul în urma petițiilor depuse la Instituția CNCD în calitate de Președinte de Sindicat Liber *nereprezentativ*, a fost supus unui tratament victimizant, fiind schimbat din funcția de lider de sindicat.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul

ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza *Bilka Kaufhaus*, parag.31; cauza C-33/89 *Kowalska* [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 *Nimz* [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 *Danfoss* [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, *Enderby* [1993] ECR 673 parag. 16.)

5.2 Colegiul director în ședința de deliberări a cauzei ce face obiectul dosarului nr.69/2017, analizează o noua sesizare depusă de petent, ca urmare a petițiilor depuse anterior la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

5.3 Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.4 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).

5.5 Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate. Petentul a invocat ca și faptă de discriminare “victimizarea” sa ca urmare a petițiilor depuse anterior la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Partea reclamată nu a întors sarcina probei, nedemonstrând faptul că tratamentul aplicat petentului nu ar fi avut la bază acte/fapte de victimizare care s-au manifestat prin acțiuni/presiuni, asupra membrilor de sindicat cu intenția de a fi schimbat petentul din funcția de președinte pe care o deține și sindicatul să fie dizolvat.

Coroborând aspectele reținute obiectului sesizării, astfel cum este formulată, Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin. 7 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin.7 “Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.

5.6 Victimizarea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului Europei 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

5.7 În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitar, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane însă textul art.2 alin.7 nu definește *expressis verbis* tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc.

5.8 Definiția faptei de victimizare se referă la depunerea de către petent atât a unei acțiuni în instanță dar și a unei plângeri către orice organism sau persoană ce ar putea lua măsuri coercitive împotriva reclamatului.

5.9 Colegiul coroborează aceste prevederi și cu cele ale art.11 din Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condiții de muncă potrivit cărora „*Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului „egalității”*”.

5.10 Petentul a arătat faptul că acțiunile părții reclamate împotriva sa s-au intensificat, fiind în continuare tratat discriminator și după ce s-au soluționat și alte plângeri depuse anterior. Așadar, conducerea societății reclamate a continuat și după depunerea primelor sesizări/plângeri, să discrimineze angajații societății în raport cu apartenența sindicală prin; “acordarea de prime de vacanță la plecarea în concediu numai salariaților membrii de Sindicat Independent ..., decontarea transportului la locul de muncă numai pentru angajații societății membrii Sindicatului Independent, nerespectarea programului de lucru și a timpilor de odihnă în raport cu legea actuală și cu vechile clauze contractuale, nereținerea și respective virarea cotizației în contul Sindicatului ..., nerespectarea înțelegerilor din vechiul Contract Colectiv de Muncă, etc”.

5.11 Având în vedere cele de mai sus, Colegiul reține încălcarea prevederilor art. 2 alin. 1 și alin. 7, din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.12 Colegiul director hotărăște în ședința de deliberări, sancționarea părții reclamate S.C ...S.A prin reprezentant legal (pentru acte/fapte de victimizare săvârșite asupra petentului), cu amendă contravențională în cuantum de **50.000 lei**, conform art. 26 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

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. Aspectele sesizate întrunesc elementele constitutive ale faptelor de discriminare conform prevederilor art.2, alin.1) și alin. 7, din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

2. Colegiul director dispune sancționarea părții reclamate **S.C ...S.A** prin reprezentant legal(pentru acte/fapte de victimizare săvârșite asupra petentului), cu amendă contravențională în cuantum de **50.000 lei**, conform art. 26 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte

4 O copie a hotărârii se va transmite părților

a) Sindicatul ..., Președinte domnul ...,

b) S.C ...S.A,

### VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda contravențională se va plăti la Direcția Generală de Finanțe Publice a Județului Constanța, 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, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

### Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

**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.

**Redactat Gh. L și R.O**