



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

---

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

**HOTĂRÂREA nr. 768**  
**din 07.12.2016**

**Dosar nr.:** 61/2016

**Petiția nr.:** 510/02.02.2016

**Petent:** ...

**Reclamat:** S.N. Aeroportul Internațional M. Kogălniceanu – Constanța S.A.

**Obiect:** sancționarea și concedierea petentului din cauza apartenenței sindicale

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**I. 1. Numele și domiciliul procedural ales al petentului**

1.1.1. ...

**I. 2. Numele și sediul reclamatului**

1.2.1. **S.N. Aeroportul Internațional M. Kogălniceanu – Constanța S.A.** cu sediul în loc. Mihail Kogălniceanu

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

2.1. Sesizarea petentului vizează sancționarea și concedierea sa din cauza apartenenței sale sindicale. Petentul consideră discriminatoriu faptul că are parte de această atitudine.

**III. Citarea părților**

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 legală de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 29.02.2016, prin adresa nr. 510/15.02.2016 fiind citat petentul, iar prin adresa nr. 796/15.02.2016 fiind citată partea reclamată. Părțile au fost absente la audiere. Partea reclamată a solicitat acordarea unui nou termen prin adresa nr. 1020/23.02.2016.

3.3. Părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 28.03.2016, prin adresa nr. 1402/09.03.2016 fiind citat petentul, iar prin adresa nr. 1402/09.03.2016 fiind citată partea reclamată. Petentul a fost absent la audiere, partea reclamată a fost prezentă și a depus punctul de vedere prin adresa nr. 1638/28.03.2016. Partea reclamată a transmis înscrisuri prin adresa nr. 2142/06.04.2016.

3.4. Prin adresa nr. 2718/27.04.2016 Colegiul director a comunicat petentului punctul de vedere transmis de partea reclamată și a acordat termen pentru depunerea concluziilor scrise. Petentul a răspuns prin adresa nr. 2940/09.05.2016. Prin adresa nr. 2718/27.04.2016 Colegiul director a acordat părților reclamate termen pentru depunerea concluziilor scrise. Partea reclamată a răspuns prin adresa nr. 3067/16.05.2016.

3.5. Procedura legal îndeplinită.

## **IV. Susținerile părților**

### **4.1. Susținerile petentului**

4.1.1. Petentul arată că partea reclamată procedează în mod sistematic la sancționarea și concedierea sa pe motive de apartenență și militantism sindical. Începând cu anul 2010 numitul A.B.I. a venit în conducerea S.N. AIMKC S.A. La acest moment ocupa funcția de director general. Petentul arată că în anul 2010 a fost concediat - Instanțele Tribunalului și ale Curții de Apel constatând „conduita abuzivă a angajatorului”. În anul 2011 atât Serviciul Privat pentru Situații de Urgență cât și funcția deținută de petent, au fost desființate ilegal iar indemnizația de conducere a fost diminuată. Avizele emise de ISU Dobrogea pentru desființarea serviciului au fost „ilegale”. În anul 2011 a fost desființat contractul individual de muncă al fratelui petentului. În anul 2012 a fost sancționat prin „tărierea” drepturilor salariale pentru desfășurarea activităților sindicale. În anul 2012 petentului i s-a refuzat dreptul legal la negociere a salariului pentru faptul că altă organizație sindicală trebuia să aibă „inițiativa”. CNCD a sancționat această formă de discriminare iar Instanța Tribunalului Constanța a constatat nulitatea acestei prevederi abuzive în Dosar 18748/118/2015. În disprețul acestei Hotărâri Judecătorești și a sancțiunilor CNCD prin Hotărârea 342/22.07.2015 conducerea unității a condiționat iar posibilitatea „negocierii” contractului individual de muncă. În anul 2013 i s-a întocmit plângere penală și a fost suspendat din funcția deținută. Toate aceste abuzuri au fost îndreptate de instanțele de judecată. În data de 10.06.2015 a fost reintegrat în muncă. În anul 2015 la data de 03.08.2015 a fost concediat din nou pentru „fapte interzise de lege”.

4.1.2. Prin Hotărârea nr. 342/22.07.2015 a CNCD au fost constatate fapte de discriminare la adresa organizației sindicale pe care o reprezintă petentul. Prin Hotărârile Judecătorești pronunțate în Dosar 6941/118/2013 - Tribunalul Constanța și Dosar 112/36/2015 - Curtea de Apel Constanța, conducerea unității este obligată să asigure personalul, să verifice autospecialele de intervenție și să asigure Remiza PSI, în cadrul

serviciului de pompieri. In calitate de Sef Serviciu a cerut, asa cum era legal, dovezi de îmfăptuire a acestor Hotărâri Judecătorești tocmai pentru a respecta „prevederile legale”, iar conducerea unității a inteles sa răspundă la aceste solicitări ale sale cu o noua concediere, in data de 03.08.2015.

4.1.3. Începând cu anul 2010, prin fapte calculate si premeditate de conducerea societății, petentul a fost supus unui intreg sir de abuzuri care au constat in concediere abuziva, desființarea ilegala a serviciului, desființarea funcției deținute, diminuarea indemnizației de conducere, „tăierea” efectiva a unor drepturi salariale, in mod nejustificat, TOATE aceste fapte ale conducerii S.N.AIMKC S.A. fiind indreptate de Instanțele Tribunalului si ale Curții de Apel Constanta prin Hotărârile cărora a fost repus in drepturi si a primit drepturile bănești reținute nejustificat. Este incontestabil ca prin actele si acțiunile întreprinse conducerea unității dovedește cel puțin fapte de discriminare repetate la adresa petentului, in comparație cu restul salariaților, cu alta apartenenței sindicale, mai ales ca Instanțele Judecătorești au confirmat si indrepat de fiecare data aceste abuzuri. Petentul precizează ca la data ultimei sale concedieri (03.08.2015) ocupa si funcția de Președinte al Sindicatului Liber AIC-MK. Evident numitul A.B.I., fiind membru si simpatizant al altei organizații sindicale, manifesta o obsesie continua pentru petent si Sindicatul Liber AIC-MK pentru faptul ca sesiza ilegalitățile comise de acesta.

4.1.4. Petentul precizează că indiferent ce solicitări legale are, conducerea unității urmărește eliminarea sa din funcția de Sef SPSU (Serviciu Privat pentru Situații de Urgenta). Aceasta funcție este încredințata in mod constant unei persoane care nu a susținut examen si nu este apta din punct de vedere medical (T.C.) dar care are calitatea de „apropiat” al directorului general. In cadrul cercetării disciplinare NU i s-a acordat dreptul de a fi asistat de un membru de sindicat sau de către un avocat asa cum prevede Codul Muncii.

4.1.5. Petentul consideră ca este tratat discriminatoriu, i se „confectionează” in mod repetat diverse „abateri disciplinare” in timp ce alti salariați având calitatea de membru ai altei organizații sindicale „au dreptul” să NU respecte prevederile interne. Au existat situații in care salariații au absentat nemotivat chiar 15 zile iar sancțiunile nu au dispus concedierea acestora desi Regulamentul Intern prevede acest lucru. La acest moment petentul este din nou concediat pentru faptul ca, exista posibilitatea ca (in viitor) societatea sa fie „sanționată” si NU din vina sa, dar greșelile altor salariați pentru care societatea a fost sanționată contravențional cu sume considerabile de bani, nu au fost sanționate în niciun fel de conducerea unității. Conducerea Sindicatului Liber AIC-MK sesizează modul discriminatoriu in care sunt aplicate prevederile Regulamentului Intern in sa, conducerea societății nu răspunde acestor adrese. In decizia de concediere nr. 11486/03.08.2015 comisia a constatat ca „sunt întrunite elementele constitutive ale contravențiilor”. Așadar „comisia de cercetare” s-a erijat in „organ de control”.

4.1.6. Referitor la temeiul de drept in raport de care s-a apreciat existenta caracterului ilicit al faptei, respectiv art.150 pct.12 din Regulamentul Intern, potrivit căruia „sunt considerate abateri disciplinare cu grad mare de vinovăție, sanționate cu desfacerea contractului individual de munca ... faptele interzise de lege”, petentul precizează că în cauză, fapta interzisa de lege săvârșita de contestator, o constituie "posibila" amenda contravenționala pe care ar fi putut sa o suporte parata, daca organele abilitate de stat ar fi constatat existenta contravenției determinata de neasigurarea punerii in aplicare a planului de intervenție. Potrivit art. 3 alin.1 din HG nr.537/2007 „constatarea contravențiilor și

aplicarea sancțiunilor se fac de către personalul inspecțiilor de prevenire a incendiilor cu atribuții de îndrumare, control, intervenție și constatare a încălcărilor legii în domeniul apărării împotriva incendiilor, desemnat conform legii".

4.1.7. În decizia de concediere disciplinara se arata ca, prin fapta săvârșita de petent, sunt întrunite elementele constitutive ale contravențiilor in materia apărării incendiilor, constatandu-se astfel, savarsirea unei fapte interzise de lege. Se observa ca, intrunirea elementelor constitutive ale contravenției, este constatata de către angajator la momentul finalizării cercetării prealabile disciplinare, si nu de către agentul constatator prin intocmirea unui proces verbal de contravenție. Pentru a retine existenta contravenției săvârșita de salariat, angajatorul are in vedere dispozițiile art.19 lit. j. si art. 44 alin. III lit. e. din Legea 307/2006 (menționate in decizia de concediere), reglementari ce stabilesc „obligația administratorului sau conducătorului instituției de a asigura întocmirea si actualizarea planurilor de intervenție și condițiile pentru aplicarea acestora în orice moment, precum si faptul ca neandepiniera acestei obligații, constituie contravenție săvârșita de conducătorul instituției". Prin urmare, in raport de temeiul de drept ce a stat la baza emiterii deciziei contestate, măsura disciplinara nu putea fi dispusa temeinic si legal, in baza aprecierilor făcute de emitentul deciziei de concediere, care s-a substituit dreptului recunoscut de legiutor organului constatator. Întrucât in aceasta situație nu exista dovezi cu privire la existenta contravenției, a gravitații acesteia, si pe cale de consecința nu este dovedit nici caracterul ilicit al faptei.

4.1.8. Petentul a fost sancționat cu cea mai grava sancțiune disciplinara, in condițiile in care pretinsa incalcare a obligațiilor de serviciu, nu a avut niciun rezultat dăunător pentru societate. Or, gradul de pericolozitate a abaterii disciplinare, in materia sanctionarii disciplinare, se apreciază in raport de existenta legăturii de cauzalitate dintre fapta ilicita si rezultatul dăunător, raport de cauzalitate care in cauza dedusa judecații nu exista. Petentului i s-a desfăcut disciplinar contractul de munca, deoarece a săvârșit fapte interzise de lege, deși nepunerea in aplicare a planului de intervenție nu este o fapta prohibita de lege, ci dimpotrivă, aceasta este reglementata de normativele incidente in acest domeniu, neandepiniera ei fiind sancționată cu amenda de către persoanele abilitate prin lege. In condițiile in care fapta reținuta in sarcina sa, nu constituie potrivit dispozițiilor legale o fapta interzisa de lege, măsura disciplinara dispusa in temeiul acestora, nu este temeinica si legala, întrucât abaterea disciplinara imputata petentului trebuie sa se regăsească in norma legala avuta in vedere la constatarea caracterului ilicit.

4.1.9. În timp ce întreaga motivare a laturii subiective vizează neexecutarea unei obligații de munca ce constituie contravenție si fapta intezisa de lege, neconstatate ca atare de organele statului, in conținutul deciziei de sancționare se menționează ca petentul ar fi incalcat „obligațiile ce decurg din nerespectarea relațiilor ierarhice." Prin urmare, obligația încălcata de petent privește nerespectarea ordinului de serviciu, in sa sancționarea disciplinara este dispusa pentru săvârșirea unei fapte interzisa de lege. Comisia de cercetare disciplinara „trebuia" sa întocmească urgent un „raport" prin care sa propună „concedierea sa" (din nou), acesta fiind si motivul pentru care nu i s-a aprobat prezenta apărătorului in conformitate cu Codul Muncii Art.251(4).

4.1.10. Petentul consideră ca este tratat discriminatoriu, i se „confeționează" in mod repetat diverse „abateri disciplinare" in timp ce alti salariați având calitatea de membru al altei organizații sindicale „au dreptul" să NU respecte prevederile interne. Orice greseala a unui salariat aparținând altei organizații sindicale este catalogata drept „eroare" sau

„greseala de scriere" si nu este sancționată deloc. Orice paguba produsa de un alt salariat aparținând altei organizații sindicale nu are nici un fel de consecințe. Salariații „aproiați" numitului A.B.I. sunt angajati/promovati in funcții fara testarea aptitudinilor si fara a fi apti medical pentru ocuparea functiei, contrar prevederilor Art. 27 - 30 din Codul Muncii. Compartimentele Juridic si Resurse Umane nu sesizează niciodată aspectele ilegale. In perioada suspendării petentului 2013-2015 d-nul T.C.(seful pompierilor) a asigurat categoria de protecție la incendii „fara personal" si cu mașini „necoresunzatoare din punct de vedere tehnic" inasa, conducerea unitatji nu a „sesizat" aceste aspecte. Șeful pompierilor T.C. a „asigurat" timp de 2 ani serviciul de tura fara a avea aviz medical in acest sens. In mod continuu ITM Constanta sancționează unitatea contravențional pentru fapte confirmate inasa, nici un salariat care este răspunzător pentru aceste fapte nu suporta nici măcar un avertisment

4.1.10. La acest moment petentul este din nou concediat pentru faptul ca exista posibilitatea „(in viitor)" ca societatea sa fie „sancționată" dar greșelile altor salariați pentru care societatea a fost sancționată contravențional cu sume considerabile de bani, nu au fost sancționate în niciun fel de conducerea societății. Este evident o diferența majora in modul cum conducerea unității aplica prevederile Regulamentului Intern în cazul său, iar in cazul altor salariați tolerează chiar „fapte interzise de lege" cum ar fi: - angajarea/promovarea pe funcție fara respectarea prevederilor Codului Muncii; falsuri in evidentele de munca prestata confirmate si sancționate de ITM; neasigurarea condițiilor de siguranța (fapte confirmate de Instanțele de Judecata) in ceea ce privește „stingerea incendiilor" de către persoana care preia funcția petentului dupa fiecare concediere. Situațiile prezentate indica o aplicare diferențiată a prevederilor Regulamentului Intern in cazul petentului fata de atitudinea pasiva arătata de angajator in respectarea reglementarilor interne de către alti salariați.

4.1.2. Prin adresa nr. 2940/09.05.2016 petentul precizează că Instanța Tribunalului Constanta si Instanța Curții de Apel Constanta (Dosar 6941/118/2013) au obligat definitiv conducerea unității sa dispună masuri prin care serviciul de pompieri sa funcționeze in condiții legale. Instanța Tribunalului Constanta a dispus la data de 05.05.2016 in Dosar nr. 5571/118/2015 reintegrarea petentului pe funcția deținuta anterior respectiv Sef Serviciu Situații de Urgenta. Astfel ca, la acest moment, in cazul petentului Instanțele de Judecata au dispus a treia reintegrare consecutiva fiind evident ca el a fost concediat sistematic din cauza apartenenței sindicale si a neobedientei, cumulate cu interesele obsesive ale directorului A.I. de a îl schimba de la conducerea serviciului de pompieri.

## **4.2. Susținerile părții reclamate**

4.2.1. Referitor la concedierea petentului din 03.08.2015, partea reclamată precizează că în prezent se judecă contestația deciziei de concediere. Aspectele precizate prin petiția supusă analizei CNCD au fost invocate și în cererea de chemare în judecată.

4.2.2. Deși petentul afirmă că nu i s-a asigurat dreptul de a fi asistat conform prevederilor art. 251 din Codul Muncii, partea reclamată depune un înscris provenit de la petent, respectiv convocatorul nr. 11151/27.07.2015, prin care tocmai aceste drepturi îi sunt recunoscute, drepturi de care însă petentul nu a uzat, preferând să transmită comisiei un set de înscrisuri, fără nicio declarație suplimentară.

4.2.3. Deși i s-a pus în vedere în mod expres, prin numeroase note interne, să asigure punerea în aplicare a Planului de intervenție la stingerea incendiilor, avizat la data de

03.07.2015 de către ISU Dobrogea, plan care prevedea reorganizarea serviciului SPSU, astfel încât să corespundă considerațiilor instanței de judecată cu privire la asigurarea condițiilor de siguranță a serviciului, petentul nu a luat măsurile necesare pentru ca mijloacele tehnice specificate în acel plan să fie date spre folosință, prin introducerea în ordinea de luptă. Până la această dată, din administrarea probatoriului în cauza de contestare a deciziei de concediere, partea reclamată a dedus că petentul știa că nepunerea în aplicare a Planului de intervenție constituie o faptă gravă, ce poate avea consecințe și mai grave. Având în vedere tragedia recentă întâmplată la Colectiv, partea reclamată își imaginează care pot fi consecințele pentru un aeroport dacă nu este respectată cerința minimală de a pune în aplicare Planul de intervenție la incendii.

**4.2.4.** Așadar, susținerile petentului că îi sunt "confectionate" diverse abateri disciplinare nu sunt dovedite, în fapt propriile fapte fiind cele care determină luarea de măsuri disciplinare. Partea reclamată consideră relevant și faptul că, deși susține că ceilalți salariați nu sunt sancționați, există numeroși salariați care au primit sancțiuni din partea directorului general, fără vreo diferență între cei care sunt sau nu în vreun sindicat. Totodată, față de acuzele formulate împotriva angajaților aeroportului care, în opinia petentului ar trebui trași la răspundere pentru sancțiunile aplicate de ITM Constanța, partea reclamată arată că Inspectoratul de Muncă nu a constatat refuzul vreunui salariat de a aplica prevederi legale, nici de a duce la îndeplinire o sarcină a șefului ierarhic superior. Constatările ITM consemnează fapte independente de atribuțiile salariaților, fapte determinate de realitatea obiectivă, respectiv lipsa fondurilor necesare, ori prevederi legale contradictorii, s.a.m.d.

**4.2.5.** Referitor la greșeli ale altor salariați catalogate ca erori, petentul nu dă vreun exemplu concret. Aceasta deoarece nu se regăsesc exemple concrete ale unor angajați care, cu intenție, să ignore ordinele ale superiorilor ori prevederi imperative ale legilor aplicabile. Referitor la eventuale pagube produse societății, contrar celor susținute de petent, în prezent se află pe rolul instanțelor de judecată cauze având ca obiect recuperarea prejudiciilor produse în legătură cu atribuțiile de serviciu de salariați ai SN AIMKC SA. De menționat este și faptul că o parte din cei acționați în instanță sunt membri ai Sindicatului Independent, reprezentativ la nivel de unitate, și nu ai Sindicatului Liber, condus de petent.

**4.2.6.** Salariatul "apropiat" al domnului A., despre care petentul afirmă că a fost angajat/promovat fără testarea aptitudinilor este dl. ....care nu a fost decât numit temporar în funcția menționată (sef formație salvare), cu avizul medical de medicina muncii.

**4.2.7.** Afirmările petentului nu sunt dovedite, deoarece cel puțin anual la nivelul aeroportului sunt efectuate verificări/audit de către Autoritatea Aeronautică Civilă Română, cu privire la respectarea condițiilor de asigurare a siguranței aeroportuare, inclusiv la serviciul SPSU. Dacă cele afirmate de către petent ar fi fost reale, există prezumția clară că reprezentanții autorității ar fi constatat neregulile, și ca o consecință fie nu mai certificau aeroportul, fie impuneau măsuri de remediere, pe care ulterior le verificau. Astfel că timp de 2 ani, respectiv 2013, 2014, 2015 AACR a apreciat ca fiind în parametri serviciul SPSU, iar petentul nu poate exprima o opinie superioară acestei instituții. Partea reclamată depune înscrisuri în susținerea celor afirmate.

**4.2.8.** Prin adresa nr. 2142/06.04.2016 partea reclamată precizează că de-a lungul timpului petentul a întreținut relația tensinată cu conducerea societății, cu toți directorii

societății, care au fost în număr de 24 în intervalul 2007-2015. Măsurile sancționatorii împotriva petentului nu au avut niciodată legătură cu acțiunile sindicale ale petentului, ci cu faptele proprii, săvârșite în calitatea lui de salariat. Acesta nu a putut indica vreo legătură de cauzalitate între măsurile aplicate și calitatea sa de lider sindical, de asemenea nu a indicat, pentru că nu există, un alt salariat care să fi săvârșit aceleași fapte, sau fapte similare, cu aceeași încadrare juridică, împotriva cărora să nu fi fost aplicate sancțiuni disciplinare. La nivelul anului 2014 au fost aplicate 50 de sancțiuni disciplinare, în anul 2015 24 sancțiuni disciplinare, iar până în prezent, pe anul 2016 s-au aplicat 8 sancțiuni disciplinare.

**4.2.9.** Petentul, în calitatea sa de șef al serviciului SPSU, ar fi trebuit să indice conducerii societății soluții pentru ca în organizarea SPSU să fie respectate prevederile legale, ale instanțelor de judecată. Conducerea societății a stabilit măsurile de urmat pentru a asigura respectarea hotărârilor judecătorești, legislația în domeniu și îndrumările autorităților competente în materia siguranței aeronautice. Ca răspuns petentul a ales să refuze punerea în aplicare a Planului de intervenție. Nicidecum petentului nu i se puteau "confectiona" abateri disciplinare, pentru că acestea sunt fapte proprii ale sale, la care nu îl putea obliga nimeni.

**4.2.10.** Prin adresa nr. 3067/16.05.2016 partea reclamată precizează că, deși petentul susține că a fost supus unui tratament discriminatoriu, susținerile sale se bazează pe supoziția înaintată că faptele pentru care a fost sancționat au fost „fabricate”, susținere care nu poate fi primită. Aceste fapte îi aparțin petentului, iar la baza sancționării sale au stat întotdeauna prevederile în vigoare. Acestuia nu îi este aplicat un tratament discriminatoriu, chiar dacă a încercat să sugereze că acesta s-ar datora inclusiv sancțiunii pe care CNCD-ul a aplicat-o SN AIMKC SA prin Hotărârea nr. 342/2015, hotărâre pe care instanța de judecată a anulat-o.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**5.1. În fapt,** Colegiul Director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există o legătură de cauzalitate între criteriul și tratamentul diferențiat invocat, respectiv concedierea petentului nu a avut la bază apartenența sa sindicală ci fapte considerate de societate ca fiind abateri disciplinare.

**5.2.1. În drept,** 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”.

**5.2.2.** 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

**5.2.3.** 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, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește sancționarea și concedierea petentului din cauza apartenenței sindicale. 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 invocat. Colegiul director constată că petentul consideră că la baza tratamentului diferențiat invocat este apartenența sa sindicală. Colegiul Director apreciază că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există o legătură de cauzalitate între criteriul și tratamentul diferențiat invocat, respectiv concedierea petentului nu a avut la bază apartenența sa sindicală ci fapte considerate de societate ca fiind abateri disciplinare.

**5.2.5.** 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 petentei, în raport cu persoane aflate în situații anologice, 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. Faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

2. 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**

**BERTZI THEODORA – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**Data redactării: 22.12.2016**

Motivale de fapt și de drept redactate  
Tehnoredactat D.D.

**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.