



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 233 din 25.03.2020

Nr. Dosar 516/2019

Nr. Petiție 3872/05.07.2019

Petent:

Reclamată: MMM Autoparts Turda

Obiect: hărțuire și sancționare abuzivă pe motivul apartenenței sindicale

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petent

1.

2. **MMM Autoparts Turda, loc. Turda, str. Strada Câmpiei, nr. 137, jud. Cluj**

II. Obiect și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul, salariat al reclamatei, sesizează faptul că, ulterior încercării de constituire a unui sindicat la nivelul unității, a fost hărțuit și sancționat abuziv, în cele din urmă fiind concediat pe motive disciplinare.

III. Citarea părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 13.09.2019 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 3872/05.07.2019, petentul, salariat al reclamatei, arată că, în data de 03.05.2019 a dus niște pliante pentru a informa colegii ce înseamnă sindicat și le-a lăsat în sala de mese. Pe data de 15.05.2019 s-au făcut tabele cu salariații ce doreau să se înscrie în Sindicat iar unul dintre șefii de schimb, aflând de tabele, a rupt unul din acestea în care erau înscrși în jur de 60 de muncitori și a anunțat conducerea. Din acel

moment a început presiunea asupra petentului, a fost chemat la Resurse Umane unde a fost însoțit de dl Director iar dna șef Resurse Umane și directorul general, , i-au spus că face firma de rușine și că ar trebui să își dea demisia deoarece nu au nevoie de astfel de persoane în fabrică. Din cauza presiunii din partea lor, cu toate că telefonul petentului era setat pe înregistrat, acesta a cedat și i-a fost luat telefonul, ștergându-se înregistrarea.

7. Refuzând să își dea demisia, petentul a fost trimis în delegație pe data de 20.05.2019 pentru o perioadă de 60 de zile la o fabrică din Rusia. Deși inițial petentul a fost de acord, deoarece i s-a comunicat că vor fi trimiși în acea delegație mai mulți angajați, ulterior a refuzat, colegii respectivi neparticipând la această delegație.

8. Începând cu data de 20.05.2019 petentul este membru în Sindicatul Industria Sârmei Campia Turzii unde, în data de 06.06.2019, respectiv 07.06.2019, s-a înscris un număr mai mare de muncitori din S.C. MMM AUTOPARTS iar în ședința ce a avut loc în data de 07.06.2019 s-a înființat un nou post în conducerea Sindicatului ISCT care să reprezinte muncitorii din S.C. MMM AUTOPARTS.

9. Pe data de 22.05.2019 au fost întocmite 2 referate, unul pe motiv că a ridicat vocea la D-na întocmit de aceasta, și unul pentru refuzul delegației în Rusia, întocmit de dl. În urma cercetării disciplinare, petentul a fost sancționat cu avertisment și cu o reducere de 5% a salariului de bază pe durată de 1 lună.

10. În data de 10.06.2019 a mai fost întocmit un referat de către dl. , pentru încă o delegare de 60 de zile în Rusia, pe care petentul a refuzat-o, considerând-o o delegare disciplinară mascată pentru a nu putea înființa un sindicat cu toate că a precizat că, începând cu data de 07.06.2019, deține funcția de vicepreședinte.

11. Pe data de 25.06.2019, petentul a primit decizia de concediere, fiind scos afară sub privirile colegilor în timpul programului de lucru, cu o firmă specializată de pază, ca un infractor.

Potentul precizează că, înainte de a fi dat afară, s-a instaurat teama în rândul muncitorilor după ce au dat afară capii grevei fără nici o explicație și adunând muncitorii din hala de producție să le comunice că așa vor păți și alții dacă nu ascultă de directivele conducerii.

12. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.5126/06.09.2019, petentul apreciază că, având în vedere vechimea societății, înființată în anul 2006, cifra de afaceri netă 186.184.107 lei (an de referință 2018), precum și numărul de angajați (642), existența unui sindicat care să reprezinte interesele salariaților și să asigure respectarea drepturilor acestora în condiții de independență față de conducerea societății este evidentă. Cu toate acestea, existența unui sindicat nu a fost agreată de către societate, fiind aleasă varianta selectării unor salariați care să îndeplinească în mod formal rolul de reprezentanți ai salariaților și să semneze fără nicio obiecțiune sau sugestie contractul colectiv de muncă.

Cele relatate mai sus sunt confirmate din poziția de ostilitate a societății față inițiativele de înființare a unui sindicat, având în vedere că salariații și-au exprimat mod concret dorința de a fi reprezentați de către un sindicat în relația cu angajatorul.

13. Potentul consideră evident faptul că sancțiunea concedierii sale este urmarea acțiunilor de înființare a unui sindicat în cadrul societății dat fiind că petentul nu a avut nicio abatere disciplinară până în mai 2019 când, din cauza nemulțumirilor generale referitoare la drepturile salariale, mai mulți salariați au încetat lucrul.

14. Potentul apreciază că hărțuirea sa la locul de muncă rezultă din chiar modul agresiv de exprimare al șefei de resurse umane și al directorului general, care i-au spus că le face firma

de rușine prin faptul că a pus la dispoziția angajaților pliante de informare asupra sindicatului și a strâns tabele cu semnături ale angajaților ce doreau înființarea unui sindicat.

15. Prin notele scrise depuse cu adresa nr.6048/14.10.2019, petentul arată că a fost discriminat prin încălcarea dispozițiilor art. 1 pct. 2 lit. e, pct (iii) și art 7 din O.G 137/2000, respectiv dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate.

Potentul apreciază că societatea reclamată și-a exprimat dezacordul față de înființarea unui sindicat al angajaților, manifestarea fiind una directă și fără echivoc prin aplicarea în mai multe locuri din unitate a unui „anunț important”, vizibil tuturor salariaților prin care aceștia sunt amenințați în mod voalat să nu semneze nicio listă referitoare la crearea unui sindicat.

Atât intenția petentului de a înființa un sindicat a fost evidentă societății prin avertizarea colegilor să nu se mai semneze pe liste, cât și intenția societății de a nu exista un sindicat este evidentă din avertizarea salariaților că, compania „nu a inițiat, promovat sau încercat să creeze un sindicat”.

16. Cu ocazia întâmpinării formulate de societatea reclamată, petentul a aflat că delegarea sa a fost stabilită în vederea asigurării de asistență tehnică pentru setarea și pregătirea mașinilor de bercluire, asistență pe care numai petentul putea să o ofere, exact în perioada mai-iulie 2019 societății, în Rusia. Acesta avea la dispoziție doar 3 zile deoarece a fost înștiințat despre plecare în data de 14.05.2019 în jurul orei 17:00. Acesta a fost un motiv de a refuza deoarece obținerea unui pașaport durează cel puțin 10 zile chiar și în regim de urgență iar pentru viza trebuia să ajungă în București într-un timp foarte scurt. Potentul consideră că, în perioada respectivă, dacă nu reușea să rezolve cu actele pentru Rusia ar fi fost concediat pe motiv de absențe nemotivate. Cei doi angajați la care face referire MMM Autoparts SRL au efectuat o delegare de 9 zile (incluzând și zilele libere legal sâmbătă și duminică), și erau deja în Rusia când s-a dispus detașarea petentului, pe data de 20.06.2019. Așadar, petentul presupune că delegarea avea drept scop îndepărtarea din societate și descurajarea sa de a mai înființa un sindicat al angajaților. Astfel, impunerea unor delegări la o fabrică în Rusia, deși profesional petentul nu consideră că reprezintă excelența în tehnologie, fiind colegi mult mai pregătiți profesional decât acesta, reprezintă măsuri opresive și pretexte de a îl îndepărta din societate și concediere. Angajatorul a mizat pe refuzul petentului de a accepta delegările tocmai în Rusia, finalitatea acestor operațiuni „legale” fiind concedierea petentului și îndepărtarea din societate a oricăror mișcări de natură sindicală.

Sușinerile reclamatei

17. Prin întâmpinarea depusă cu adresa nr.5060/06.09.2019, reclamata arată că petentul a pretins că încetarea raporturilor de munca s-a produs ca urmare a încercării sale de înființare a unui sindicat la nivelul S.C. MMM AUTOPARTS S.R.L, dar, în realitate, nu a fost vorba de o încercare de înființare a unui sindicat, ci de aderare la un sindicat deja constituit, respectiv "Sindicatul Industria Sârmei Câmpia Turzii". Reclamata arată că nu a împiedicat în niciun fel petentul să adere la "Sindicatul Industria Sârmei Câmpia Turzii".

Asa cum rezulta și din extrasul de pe portalul instanțelor, petentul a și înregistrat pe rolul Judecătoriei Turda dosarul nr.5856/328/2019, prin care s-a solicitat modificarea actului constitutiv și înregistrarea numirii petentului în funcția de Vicepreședinte al acestui sindicat.

Faptul că instanța de judecată a suspendat, în baza art. 242 Cod Proc. Civilă, soluționarea acestei cereri modificatoare, în mod evident, nu poate fi, în niciun fel, imputată reclamatei.

18. Reclamata consideră esențial că, spre deosebire de ceea ce susține petentul, încercarea sa de constituire sau de aderare la un sindicat nu a avut nici o înrâurire asupra deciziei angajatorului de încetare a raporturilor de munca cu numitul

Asa cum, implicit, recunoste si petentul, încetarea raportului de munca a fost dispusă ca o sancțiune disciplinară, pentru refuzul său repetat de a pune in aplicare două decizii de delegare, emise de conducerea societății reclamate.

Reclamata a emis două Decizii de Delegare, cea inițială cu nr. 213/14.05.2019 si cea ulterioară cu nr. 253 din 05.06.2019, ambele fiind refuzate de către petent. Cele doua Decizii de delegare au fost emise in exercitarea dreptului legal de stabilire a organizării si funcționarii activității si de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariații săi, inclusiv prin modificarea temporară a locului muncii.

Pentru fiecare din refuzurile de a duce la îndeplinire deciziile de delegare, petentul a fost convocat la cercetare disciplinară, i s-a explicat necesitatea delegării sale in Rusia, si, in urma finalizării cercetării, la propunerea comisiei de disciplină, i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare. Ultima dintre sancțiunile aplicate a fost aceea de desfacere a Contractului Individual de muncă, in temeiul art. 61 lit.a, coroborat cu art. 248 alin. 1 lit.e din Legea nr.53/2003,

19. Reclamata consideră relevant pentru justa soluționare a petiției faptul că, in aceeași perioadă, mai-iulie 2019, unitatea a dispus delegarea in străinătate și a altor doi salariați din cadrul societății, respectiv a lui F.C.G. si a lui care nu aveau nici o implicare in demersurile petentului de constituire/aderare la un sindicat.

Scopul delegării temporare a petentului, pentru o perioada de 60 de zile, l-a reprezentat asigurarea de asistenta tehnica societății afiliate „M AUTOMOTIVE RUS” LLC, in vederea setării si pregătirii mașinilor de bercluire, operațiuni pentru care salariatul M.R.M., prezenta calificarea si experiența necesara, asa cum rezulta din Fisa Postului aferenta. Mai mult, nici deciziile de delegare nu au fost bazate pe criteriile discriminatorii, deoarece, ele au vizat si angajați ce nu au fost implicați in procedurile de constituire sau aderare la un sindicat, demersuri pe care, oricum, reclamata nu dorește si nici nu poate să le impiedice in vreun fel.

20. Ultima Decizie de Sancționare disciplinară a petentului, prin care s-a decis desfacerea contractului individual de muncă, a fost contestată de acesta pe calea dreptului comun, făcând obiectul dosarului civil nr. 2562/117/2019, înregistrat pe rolul Tribunalului Cluj.

V. Motivele de fapt și de drept

21. Colegiul director reține faptul că petentul reclamă că, ulterior încercării de constituire a unui sindicat la nivelul unității, a fost hărțuit și sancționat abuziv, în cele din urmă fiind concediat pe motive disciplinare.

O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restrictie sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, 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”.

22. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform, art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
- c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;
- d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare 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).

23. Dreptul presupus a fi fost încălcat este dreptul de asociere în sindicat, drept consacrat la nivel internațional de Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertățile și drepturile sindicale și Convenția OIM nr. 98/1949 privind dreptul la organizare și negociere colectivă.

În legislația națională, acest drept este unul fundamental, menționat de art. 40 din Constituția României – „Dreptul de asociere” prevede:

„(1) Cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere.”

Potrivit art 3 alin (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011, „Persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special în condițiile legii, membrii cooperatori și agricultorii încadrați în muncă au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat”.

Art 6 alin (2) din Codul muncii menționează că „orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”

De asemenea, art.39 alin (1) lit m) din Codul muncii, stipulează „Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.”

24. În ceea ce privește existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile, Colegiul director reține că, în speță, petentul a fost singurul salariat care a avut inițiativa distribuirii pliantelor de

informare a colegilor referitor la semnificația asocierii sindicale, pliante pe care le-a lăsat în sala de mese.

Cu toate acestea, începând cu data de 20.05.2019, petentul este membru în Sindicatul Industria Sârmei Campia Turzii unde, în data de 06.06.2019, respectiv 07.06.2019, s-au înscris un număr mai mare de muncitori din S.C. MMM AUTOPARTS iar în ședința ce a avut loc în data de 07.06.2019 s-a înființat un nou post în conducerea Sindicatului ISCT care să reprezinte muncitorii din S.C. MMM AUTOPARTS. Dintre toți salariații înscriși în acest sindicat, singurul referitor la care se invocă hărțuirea prin sancționare disciplinară este petentul.

Totodată, în aceeași perioadă, Mai-Iulie 2019, unitatea a dispus delegarea în străinătate și a altor doi salariați din cadrul societății, respectiv a lui si a lui care nu aveau nicio implicare în demersurile petentului de constituire/aderare la un sindicat.

În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoge, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”.

În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

25. Asa cum, implicit, recunoaște și petentul, încetarea raportului de muncă a fost dispusă ca o sancțiune disciplinară, pentru refuzul său repetat de a pune în aplicare două decizii de delegare, emise de conducerea societății reclamate.

Reclamata a emis două Decizii de Delegare, cea inițială cu nr. 213/14.05.2019 și cea ulterioară cu nr. 253 din 05.06.2019, ambele fiind refuzate de către petent. Cele două Decizii de delegare au fost emise în exercitarea dreptului legal de stabilire a organizării și funcționării activității și de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariații săi, inclusiv prin modificarea temporară a locului muncii.

Pentru fiecare din refuzurile de a duce la îndeplinire deciziile de delegare, petentul a fost convocat la cercetare disciplinară, i s-a explicat necesitatea delegării sale în Rusia, și, în urma finalizării cercetării, la propunerea comisiei de disciplină, i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare. Ultima dintre sancțiunile aplicate a fost aceea de desfacere a Contractului Individual de muncă, în temeiul art. 61 lit.a, coroborat cu art. 248 alin. 1 lit.e din Legea nr.53/2003.

Prin urmare, Colegiul director va analiza dacă acțiunea de concediere a petentului a avut la bază criteriul sindical, respectiv dacă există legătură de cauzalitate între criteriul indicat și faptă.

În acest context, Colegiul director reține că la dosarul cauzei au fost depuse în copie trei declarații olografe ale unor angajați ai reclamatei, dl., dna. și dna, care declară sub semnătură, în data de 06.06.2019 și 04.06.2019, următoarele:

- Dl. afirmă că a fost prezent când petentul a refuzat semnarea notei interne nr.539/06.06.2019;
- Dna..afirmă că, în data de 20.05.2019, aflându-se într-un birou alăturat celui în care a avut loc presupusul incident nu a auzit cuvinte cu tentă amenințătoare la adresa petentului și nici un alt astfel de gest.
- Dna. afirmă că, în data de 20.05.2019, aflându-se într-un birou alăturat celui în care a

avut loc presupusul incident nu a auzit ca petentului să i se fi imputat că face firma de râs și să i se ceară sa își dea demisia.

De asemenea, procesul-verbal de constatare încheiat în data de 05.06.2019 este semnat de martorii care atestă faptul că petentul a fost solicitat Departamentului resurse umane înmânarea Deciziei de delegare nr.253/05.06.2019, dar acesta a refuzat semnarea acestei decizii și luarea la cunoștință.

26. În ceea ce privește anunțul referitor la care petentul susține că a fost afișat astfel încât să fie vizibil tuturor salariaților și prin care acesta consideră că sunt amenințați în mod voalat să nu semneze nicio listă referitoare la crearea unui sindicat, aduce la cunoștință faptul că reclamata va negocia condițiile contractului colectiv de muncă cu reprezentanții salariaților prezentați în acest anunț. Este menționat și faptul că reclamata nu a inițiat, promovat sau încercat să creeze un alt comitet reprezentativ sau sindicat iar salariații sunt rugați să fie vigilenți la listele de semnături care se strâng în sala de producție deoarece acestea nu reprezintă inițiativa companiei, formulându-se recomandarea ca, înainte de a semna, salariații să se asigure de ceea ce reprezintă aceste liste. Colegiul director observă că anunțul are un conținut informativ, nu include amenințări ci doar o recomandare, reclamanta având dreptul să se delimiteze de acțiunile pe care nu le-a inițiat în legătură cu crearea unui nou sindicat.

27. În ceea ce privește precizarea petentului că, începând cu data de 07.06.2019, ar deține funcția de vicepreședinte în conducerea Sindicatului ISCT (potrivit adresă Sindicat nr.15/10.06.2019, înregistrată la Judecătoria Turda cu nr.5856/328/2019 din 11.06.2019), acest aspect nu este în măsură să califice concedierea petentului ca măsură abuzivă. În acest sens, Curtea Constituțională s-a pronunțat prin decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. Curtea a reținut că, potrivit art. 2 pct. 3 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971, potrivit căruia acordarea unor înlesniri în favoarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu trebuie să împiedice buna funcționare a unității. Or, interzicerea absolută a concedierii liderilor sindicali, indiferent dacă măsura concedierii are sau nu legătură cu activitatea sindicală, poate să conducă la afectarea bunei desfășurări a activității angajatorului, fără de care nu s-ar mai justifica nici existența organismului sindical.

28. În același sens s-a pronunțat și Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, prin Hotărârea din 12 septembrie 2011, pronunțată în Cauza Palomo Sanchez și alții împotriva Spaniei, paragraful 27, a reținut că, dintr-o cercetare de drept comparat, reiese că există o convergență a sistemelor juridice între cele 35 de state membre examinate: acestea prevăd și organizează libertatea de exprimare și libertatea sindicală a salariaților, cel mai adesea prin prevederi constituționale sau, atunci când nu este cazul, prin norme legislative. Salariații care au responsabilități reprezentative beneficiază de o protecție sporită care le facilitează exercitarea mandatului. În toate statele, reglementarea, în vederea concilierii exercitării acestui drept cu drepturile și libertățile fundamentale ale altor persoane, stabilește norme care permit sancționarea unui abuz în exercitarea acestui drept. Prerogativele de care dispune angajatorul îi permit, în caz de necesitate, să exercite o acțiune disciplinară împotriva salariatului care a avut un comportament abuziv. Jurisprudența în materie este

concordantă și se caracterizează printr-un demers de examinare sistematică a proporționalității dintre măsura concedierii și faptele care au determinat-o. Prin aceeași hotărâre, paragraful 29, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a reținut că "deținerea unei competențe disciplinare constituie una dintre prerogativele fundamentale ale oricărei persoane cu funcție de conducere, fie că este din sectorul privat sau din sectorul public. Aceasta are, în materie, o amplă marjă de apreciere care îi permite să pronunțe sancțiunea pe care o consideră cea mai potrivită pentru faptele imputate salariatului; gama de sancțiuni posibile include capacitatea de a se dispensa de persoana care a compromis grav interesele întreprinderii sau ale serviciului public. În paralel, competența de a concedia este însoțită de interdicția impusă persoanei cu funcție de conducere de a se dispensa de salariat pentru motive legate de sindicat. Greșeala sau motivul legitim pot justifica măsura concedierii. Primul concept se referă la un comportament specific, identificat. Cel de al doilea se referă la un comportament considerat în ansamblu." La paragraful 30, instanța de contencios al drepturilor omului a reținut că "proporționalitatea măsurii concedierii în raport cu comportamentul salariatului stă la baza tuturor legislațiilor studiate."

29. În concluzie, Curtea a constatat că dispozițiile de lege criticate, prin interzicerea de a concedia persoanele care ocupă funcții eligibile într-un organism sindical, în cazurile în care concedierea nu are legătură cu activitatea sindicală, contravin dispozițiilor constituționale ale art. 16 privind egalitatea în fața legii, ale art. 44 privind dreptul de proprietate privată și ale art. 45 privind activitatea economică.

Având în vedere cele menționate, CNCD va constata că nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și fapta reclamată.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptă).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
 - a).
 - b). MMM Autoparts Turda, loc. Turda, str. Strada Câmpiei, nr. 137, jud. Cluj.

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 în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind

prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 25.03.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 25.03.2020

Redactată și motivată: L.G. și M.M

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.