



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 275 din 03.03.2021

Dosar nr.: 223/2020

Petiția nr.: 1968/25.03.2020

Petent: Sindicatul Liber Metropolitan

Reclamat: Compania Municipală Cimitire București S.A.

Obiect: posibile fapte de discriminare prin exercitarea de presiuni și constrângeri în mod nejustificat asupra unei părți a salariaților societății, membri ai sindicatului reprezentativ constituit la nivelul societății.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al petenților

1. Sindicatul Liber Metropolitan, cu sediul în mun. București, bld. Timișoara nr. 82, biroul 7, sector 6 **prin**

Numele și sediul părții reclamate

2. Compania Municipală Cimitire București S.A., cu sediul în București, Bd. Regina Maria nr. 86-88, Sector 4

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenții reclamă tratamentul inegal aplicat salariaților Companiei reclamate, comportamentul discreționar al conducerii societății prin exercitarea de presiuni și constrângeri asupra unei părți a salariaților societății, membri ai sindicatului reprezentativ constituit la nivelul societății, să renunțe la funcțiile/posturile pe care aceștia le ocupau și să accepte trecerea pe posturi de muncitor necalificat, mult inferioare pregătirii, cu diminuarea drepturilor salariale, modificarea felului muncii și a condițiilor de muncă, precum și restructurarea posturilor ocupate de aceștia.

III. Procedura de citare

4. Prin adresele nr. 1968/02.06.2020, respectiv 3203/02.06.2020 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

5. Prin adresa nr. 3826/25.06.2020, a fost comunicat către petent punctul de vedere formulat de reclamat, în vederea formulării concluziilor scrise.



IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 1968/25.03.2020, sindicatul petent solicită constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de art. 7 lit. a), b), c), f) și g) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, săvârșite în perioada 30.01.2020 – 15.03.2020 de către compania reclamată prin organele de conducere, în raport cu o parte din salariații acestei societăți.

7. În fapt, raporturile dintre reclamat și salariați s-au desfășurat normal începând cu data înființării și până în data de 27.01.2020 când, prin Decizia Consiliului de Administrație, a fost numit un nou director general care, asistat de directorul general adjunct și de o parte dintre persoanele cu funcții de conducere (șef serviciu) din cadrul societății, au inițiat o serie de acțiuni pentru a determina o parte a salariaților să accepte modificarea contractelor individuale de muncă sau să își dea demisia, invocând necesitatea reducerii cheltuielilor Companiei.

8. Concret, astfel cum rezultă din sesizările atașate la petiție, organele de conducere ale societății au solicitat unei părți a salariaților să renunțe la funcțiile/posturile pe care aceștia le ocupau în cadrul societății și să accepte trecerea pe posturi de muncitor necalificat, mult inferioare pregătirii, cu diminuarea drepturilor salariale, modificarea felului muncii și a condițiilor de muncă.

9. Astfel, petițiile adresate Sindicatului atașate la memoriu sunt:

- Cererea nr. 07/13.02.2020 (filele 6-9 la dosar) – (inspector de specialitate în cadrul Serviciului Marketing și Comercial), (inspector de specialitate în cadrul Serviciului Resurse Umane) și (inspector de specialitate în cadrul Biroului de Proiectare și Investiții)
- Cererea nr. 10/03.03.2020 (filele 10-11 la dosar) – Z.M.-R. (inspector de specialitate la Cimitirul Colentina) a fost anunțată în data de 02.03.2020, de către directorul general R.C. că postul ocupat s-a desființat și i s-a solicitat să accepte postul de muncitor necalificat, urmare a refuzului a fost mutată la Cimitirul Dămăroaia, în condițiile în care are domiciliul în cartierul Berceni din mun. București.
- Cererea nr. 11/04.03.2020 (fila 12 la dosar) – (inspector de specialitate în compania reclamată) a fost somat în data de 02.03.2020 de către șeful Serviciului Teritorial să renunțe la funcția deținută și să accepte postul de muncitor necalificat, urmare a refuzului i-a fost retras beneficiul mașinii de serviciu și a fost informat că va fi mutat de la Cimitirul Pantelimon la Cimitirul Domnești. Anterior, i s-a solicitat să convingă persoanele din subordine să se mute la ADP sector 3 sau să-și dea demisia.
- Cererea nr. 12/04.03.2020 (filele 13-14 la dosar) – (economist Serviciul Economic) a fost somată de către directorul general, desemnat prin contract de mandat din data de 30.01.2020 să predea token-ul în virtutea căruia își exercita sarcinile de serviciu; a participat la 3 ședințe cu angajații convocate de directorul general în perioada 30.01.2020 – 03.03.2020 în care li s-a transmis că o mare



parte dintre salariați trebuie să-și prezinte demisiile și s-a făcut referire la "un anume *jaf* făcut în companie de fostul director general la care (...) au participat cu precădere salariații serviciilor: economic, resurse umane, juridic și achiziții"; i s-a solicitat raport de activitate zilnic, în condițiile în care i-a fost limitată desfășurarea activității.

- Cererea nr. 13/04.03.2020 (filele 15-17 la dosar) – (inspector de specialitate la Crematoriul Vitan – Bîrzești).
- Cererea nr. 14/05.03.2020 (filele 18-20 la dosar) – (referent cu atribuții de inspector de specialitate la Cimitirul Metalurgiei) a fost somat în data de 02.03.2020 de către șeful Serviciului Teritorial să renunțe la funcția deținută și să accepte postul de lucrător salubritare, urmare a refuzului a fost mutat la Cimitirul Străulești, aflat la 30 km de zona de reședință.
- Cererea nr. 18/09.03.2020 (fila 21 la dosar) – (referent).
- Cererea nr. 19/10.03.2020 (filele 22-25 la dosar) – (inspector de specialitate în cadrul Serviciului Teritorial).
- Sesizarea adresată directorului general al companiei reclamate, cu nr. de înregistrare 860/14.02.2020 formulată de (expert Achiziții Publice)
- Sesizarea adresată directorului general al companiei reclamate, cu nr. de înregistrare 1269/05.03.2020 formulată de (șef serviciu Achiziții Publice)

10. Ca urmare a refuzului acestora s-au demarat presiuni asupra salariaților pentru a-i determina, fie să accepte modificarea contractelor individuale de muncă, fie să își dea demisia, fiind mutați din punctele de lucru unde își derulau în mod obișnuit activitatea, la alte puncte de lucru aflate la o distanță mare față de domiciliul salariaților pentru a face cât mai dificilă deplasarea acestora spre și de la locul de muncă. Astfel, salariaților vizați le era foarte greu să respecte ora stabilită pentru începerea programului de lucru (ora 7:00) având în vedere orarul de circulație al mijloacelor de transport în comun și faptul că locurile unde salariații își desfășoară activitatea se află în zone limitrofe Municipiului București, în unele cazuri fiind necesară și parcurgerea pe jos a unor distanțe mari, ceea ce presupunea un timp mare de deplasare.

11. Mai mult, tot pentru a le îngreuna situația salariaților care au refuzat trecerea pe un post inferior, acestora li s-au retras și anumite drepturi, cum ar fi cel de a utiliza mașina de serviciu.

12. De asemenea, s-au făcut presiuni și asupra unor salariați cu atribuții de coordonare pentru ca aceștia să convingă salariații aflați în subordinea lor să solicite încetarea contractului individual de muncă sau să își dea demisia, cu scopul de a reduce numărul salariaților fără a se mai aplica procedurile legale privind concedierea colectivă. Pentru neîndeplinirea acestor sarcini care încălcau prevederile Codului Muncii și nu făceau parte din atribuțiile de serviciu, persoanele vizate au fost amenințate cu faptul că urmează ca activitatea lor să fie urmărită cu scopul de a se face referate privind preținse încălcări a atribuțiilor de serviciu, care să conducă la aplicarea de măsuri disciplinare.

13. Totodată, au fost emise de către conducerea societății decizii și note de serviciu prin care au fost preluate atribuții/sarcini îndeplinite de unii dintre salariați și date în sarcina altor salariați, fără o justificare ori motivare a măsurii dispuse, ceea ce a condus la

imposibilitatea salariaților vizați de a-și exercita sarcinile de serviciu în conformitate cu fișa postului. În același timp, s-a impus măsura prezentării de rapoarte zilnice de activitate, astfel încât salariații vizați, care se aflau în imposibilitate de a-și îndeplini în mod normal sarcinile stabilite, să nu poată să-și justifice activitatea.

14. Astfel, sindicatul consideră s-a creat un tratament inegal între angajații societății prin alocarea în mod diferit și inegal a sarcinilor de serviciu între salariații ce ocupau poziții similare și prin crearea unor impedimente obiective ce limitează în mod semnificativ posibilitatea salariaților vizați de a-și îndeplini cerințele impuse de fișa postului, aceste măsuri punând presiune asupra salariaților vizați, astfel încât aceștia să solicite încetarea contractului individual de muncă sau să plece prin demisie.

15. De asemenea, se mai precizează că salariații vizați sunt supuși la umilințe și presiuni manifestate atât în cadrul ședințelor convocate de directorul general (în perioada 30.01.2020 – 15.03.2020, care au avut loc săptămânal, un număr de 1-2 ședințe de lucru la care au fost convocați majoritatea salariaților), cât și în cadrul sesiunilor de intimidare desfășurate în biroul directorului general ca urmare a convocărilor individuale, întreveneri în cadrul cărora directorul general a fost asistat de directorul general adjunct, fiind prezentat ca reprezentant al Primăriei Capitalei.

16. Mai mult decât atât, toate discuțiile au fost purtate de către conducere pe un ton ridicat, fiind proliferate afirmații tendențioase și neadevărate la adresa unor compartimente, respectiv juridic, achiziții și resurse umane, fiind menționate sintagme precum *"participare la jaf"* ori *"prejudicii aduse companiei"*, acțiuni menite să compromită performanța/imaginea profesională a persoanelor care activează în cadrul acestor compartimente.

17. De asemenea, unuia dintre salariați care se afla în concediu medical i-a fost refuzată eliberarea unei adeverințe de salariat necesară pentru a beneficia de drepturile aferente acestei perioade, fără nicio motivare legală pentru acest refuz, pentru obținerea adeverinței salariatul vizat fiind obligat să formuleze o notificare oficială prin intermediul unui avocat.

18. Sindicatul petent menționează că salariații care au fost subiectul acțiunilor întreprinse de conducerea societății nu sunt membrii niciunei organizații politice și nici nu sunt adepți vreunei platforme politice, sunt membri ai sindicatului reprezentativ constituit la nivelul societății, unii dintre aceștia cu funcții în cadrul sindicatului, fiind creat un tratament inegal între angajații societății, în condițiile în care numai aceste categorii au fost vizate de practicile adoptate de conducerea societății.

19. Pornind de la aceeași necesitate de reducere a cheltuielilor, conducerea societății a dispus încetarea unor contracte de muncă în timpul perioadei de probă, încetare care a avut loc numai pentru o parte din salariații aflați în perioada de probă, sub falsă motivație că această măsură ar fi avut la bază și evaluarea făcută de superiorii ierarhici, în condițiile în care aceștia, fie nu au fost prezenți în societate în perioada de probă presupus a fi evaluată, fie ocupau o astfel de funcție de numai 2 zile.

20. Prin urmare, reprezentanții sindicatului petent consideră că există un tratament inegal între salariații Companiei reclamate și un comportament discreționar al conducerii societății, fapt ce duce la reale abuzuri prin exercitarea de presiuni și constrângeri în mod nejustificat asupra unei părți a salariaților societății.

21. Petentul încadrează în drept petiția prin trimitere la prevederile art. 7 din O.G. nr.

137/2000 având în vedere faptul că motivul ce a stat la baza săvârșirii acestor fapte este reprezentat de apartenența politică și sindicală a salariaților discriminați.

22. Sub aspect procedural, petentul învederează faptul că faptele sesizate au fost săvârșite începând cu data de 30.01.2020, astfel cum rezultă din înscrisurile probatorii atașate petiției.

23. De asemenea, în ceea ce privește calitatea procesuală activă, reprezentantul petentului precizează că petiția a fost formulată în calitate de organizație sindicală, în virtutea protejării drepturilor și promovarea intereselor membrilor de sindicat, persoanele discriminate în mod direct prin faptele sesizate, calitatea procesuală activă fiind legitimă în concordanță cu prevederile art. 37 Cod procedură civilă coroborate cu art. 28 și următoarele din Legea nr. 62/2011 privind organizațiile sindicale.

24. Concluzionând, petentul apreciază că acțiunile întreprinse de reclamat prin organele de conducere constituie contravenție conform art. 7 lit. a), b), c), f) și g) din O.G. nr. 137/2000, atașând în probațiune înscrisuri constând în declarații ale persoanelor discriminate.

25. Prin e-mailul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 3598/17.06.2020, , vicepreședinte al Sindicatului, completează petiția inițială, precizând acțiunile întreprinse de compania reclamată ulterior sesizării.

26. În fapt, au fost concediați mai mulți angajați, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, în conformitate cu art. 65 și art. 66 din Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, după cum urmează:

- Urmare a reorganizării activității companiei și restructurării Serviciului Juridic și Compartimentului IT, în data de 13.04.2020, și prin Deciziile nr. 153, 154, emise de directorul general, respectiv la data de 27.04.2020 A.C. prin Decizia nr. 160, urmare a restructurării Serviciului Juridic.
- La data de 14.04.2020 O.F. prin Decizia nr. 159, ca urmare a restructurării Serviciilor Teritoriale, Cimitire și Crematorii.

27. Ulterior emiterii acestor Decizii de concediere, în cursul lunii mai, a fost publicat pe site-ul oficial al Companiei documentul „organigrama_08_05.pdf” la secțiunea „organigrama” reprezentând „anexa 1 la Decizia CA nr. 10/19.02.20208, aspect cu care petenții doresc să evidențieze faptul că la data emiterii și comunicării Deciziilor de concediere, organigrama și statul de funcții aprobate de Consiliul de administrație al companiei prin Decizia nr. 10 din data 19.02.2020 și anexele acesteia nu au fost aduse la cunoștința salariaților și nici la cunoștința sindicatului reprezentativ.

28. De asemenea, au mai fost emise la nivelul companiei alte trei decizii de concediere, în temeiul art. 65 și art. 66 din Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, fără acordarea perioadei de preaviz, respectiv:

- către , Șef serviciu resurse umane – Decizia nr. 170/04.05.2020;
- către , economist în cadrul Serviciului economic – Decizia de concediere cu nr. 171/04.05.2020;
- către , inspector de specialitate în cadrul Serviciului Tehnic, Cimitire și Crematorii – Decizia de concediere nr. 179/11.05.2020.

29. Petenții admit faptul că, potrivit art. 40 alin. 1 lit. a) din Muncii, reclamatul are prerogativa organizării propriei activități, ceea ce poate însemna chiar desființarea unor locuri de muncă și efectuarea unor concedieri în consecință, pentru a mări eficiența

activității, inclusiv prin redistribuirea atribuțiilor și reducerea cheltuielilor cu salarizarea, însă aceste măsuri nu pot fi luate în mod discreționar, fără un plan de implementare a organigramei și fără o înștiințare corespunzătoare a salariaților și a sindicatului reprezentativ la nivelul companiei.

30. Din cuprinsul anexei 1 la Decizia CA nr. 10/19.02.2020, rezultă că, din cele 310 posturi prevăzute în organigrama aprobată prin Decizia CA nr. 44/17.12.2019, în noua organigramă se regăsesc doar 76 de posturi.

31. Petenții analizează posibila idee de concediere colectivă, care ar trebui să vizeze un anumit număr de salariați, alcătuind un colectiv, raportat la numărul total al salariaților aceluși angajator, însă, având în vedere faptul că într-o perioadă de 30 zile au fost concediați doar 7 salariați, dispozițiile art. 98 Codul Muncii aplicabil în condițiile unei concedieri colective nu pot fi invocate.

32. La data aprobării Deciziei CA nr. 10/19.02.2020, compania avea un număr de aproximativ 220 angajați și un total de 310 posturi existente la nivel de unitate, prin reducerea numărului total de posturi la 76.

33. Astfel, în aplicarea art. 69 din Codul Muncii și având în vedere faptul că la data de 19 februarie 2020 a fost aprobată noua organigramă prin Decizia CA nr. 10, angajatorul ar fi trebuit să concedieze cel puțin 10% din salariați, ceea ce ar fi atras incidența dispozițiilor art. 98 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii, și ar fi avut obligația de a iniția consultări cu sindicatul, cu privire la intenția efectuării de concedieri colective, deci anterior aprobării organigramei prin Decizia CA nr. 10/19.02.2020.

34. Compania însă nu a efectuat o înștiințare prealabilă emiterii Deciziei CA nr. 10/19.02.2020, nici către sindicatul reprezentativ la nivel de unitate și nici către inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă.

35. Chiar și în cazul în care reorganizarea companiei nu reprezintă o concediere colectivă, petenții consideră că angajatorul avea obligația să comunice în scris sindicatului, în două zile de la data desfășurării ședinței Consiliului de Administrație, deoarece Decizia CA nr. 10/19.02.2020 viza probleme de interes profesional, economic și social și astfel, au fost încălcate dispozițiile art. 30 alin. (3) din Legea nr. 62/2011, republicată, Legea dialogului social.

36. Petenții apreciază că, în realitate, reclamatul a inițiat un plan de încetare voluntară a CIM la nivelul companiei, pentru a evita diversele restricții impuse de legislația privind concedierile colective, fapt pentru care în toată perioada amintită au fost întreprinse acțiuni care să determine o mare parte a salariaților să își dea demisia.

37. Aceștia detaliază că, în perioada 30.01.2020 – 03.04.2020 au avut loc săptămânal un număr de 1-2 ședințe de lucru la care au fost convocați șefii de serviciu, șefii serviciilor achiziții publice, juridic și resurse umane fiind supuși la umilințe și presiuni manifestate atât în cadrul ședințelor convocate de directorul general, cât și în cadrul sesiunilor de intimidare desfășurate în biroul directorului general ca urmare a convocărilor individuale.

38. În acest sens, petenții menționează că presiunea a fost exercitată și prin adrese, note de serviciu și decizii adresate Serviciilor juridic și resurse umane, care în fapt au condus la îngrădirea atribuțiilor de serviciu și apoi la solicitarea de rapoarte de activitate zilnice, rapoarte preluate de către Șeful Serviciului Tehnic.

39. În perioada februarie – martie, Serviciul Resurse Umane și sindicatul au primit

notificări scrise de la lucrători ai Serviciilor Teritoriale, Cimitire și Crematorii care acuzau că li se cerea în mod imperativ, de către conducerea serviciului, să treacă pe postul de muncitor calificat sau necalificat și să convingă oamenii pe care îi coordonează, respectiv muncitorii care asigură salubritatea în cimitire, să se mute la ADP3 sau să-și dea demisia.

40. Asupra salariaților Serviciului Teritorial, Cimitire și Crematorii care au sesizat sindicatul ori serviciul de resurse umane cu privire la acțiunile abuzive ale conducerii societății, ori au refuzat să renunțe la calitatea de membru de sindicat, s-au intensificat acțiunile exercitate prin presiuni/abuzuri/promisiuni mincinoase pentru fi determinați să-și dea demisia.

41. Petenții fac mențiunea că salariații Serviciului Teritorial, Cimitire și Crematorii care au făcut sesizări către sindicat ori nu și-au încetat calitatea de membru au fost vizați cu prioritate de reorganizare.

42. În urma notificărilor primite, Serviciul Resurse Umane a înștiințat Directorul General prin adresa nr. 1397/10.03.2020 asupra abuzurilor făcute la care nu s-a primit niciun răspuns.

43. Sindicatul petent precizează că în urma demersurilor acestuia în fața C.N.C.D. și I.T.M., conducerea companiei a intensificat comportamentul abuziv, asupra salariaților care dețineau funcții de conducere în cadrul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, respectiv – Președinte sindicat, – vicepreședinte, – vicepreședinte, – vicepreședinte, prin proliferarea de acuzații nereale și defăimătoare.

44. Aceste presiuni au culminat cu invitația adresată de către Consiliul de Administrație către Șefii Serviciilor juridic, achiziții și resurse umane, care dețin și funcții de conducere în sindicat, de a participa la ședința din data de 23.03.2020, prezidată de dl. , Viceprimar General al Primăriei Municipiului București, care ar fi avut ca unic scop supunerea la umilințe și presiuni a celor trei șefi de serviciu.

45. Petenții apreciază că aceste măsuri au avut ca scop aducerea salariaților vizați în punctul în care, cedând psihic, să solicite încetarea contractului individual de muncă sau să plece prin demisie, iar în urma umilințelor și presiunilor continue la care au fost supuși, Șeful serviciului achiziții (care deținea și funcția de vicepreședinte al Sindicatului Metropolitan) și Șeful serviciu adjunct din cadrul serviciului resurse umane (care deținea și funcția de președinte la Sindicatul Liber Metropolitan) și-au dat demisia în perioada 02 – 03 aprilie 2020.

46. Petenții menționează faptul că salariații care au fost subiectul acțiunilor întreprinse de conducerea societății, sunt membri ai sindicatului reprezentativ constituit la nivelul societății, iar unii dintre aceștia dețin funcții în cadrul sindicatului, fiind creat un tratament inegal între angajații societății în condițiile în care numai aceste categorii au fost vizate de practicile adoptate de conducerea societății, inclusiv reducerea posturilor ocupate de aceștia.

47. În susținerea celor menționate, petenții aduc ca argument numărul mare de renunțări la calitatea de membru al sindicatului înregistrate după data de 01.05.2020, formulate printr-un tipizat, cu plicurile completate de aceeași persoană, ceea ce ar atrage prezumția unei acțiuni și presiuni din partea conducerii companiei; de asemenea, unele cereri adresate sindicatului poartă numărul de înregistrare al companiei.

48. Prin urmare, petenții menționează că planul conducerii societății de încetare

voluntară este implementat cu succes, majoritatea salariaților care au fost subiectul acțiunilor abuzive întreprinse de noua conducere a societății, până la data formulării notelor scrise, și-au dat demisia, fiind înregistrate peste 80 de demisii la nivelul companiei.

49. Un număr cert însă ar putea fi stabilit raportat la situația REVISAL angajator, la data numirii în funcție a directorului general în funcție, la data Deciziei CA nr. 10/19.02.2020, și la data de 01.05.2020, ori chiar la o dată ulterioară, având în vedere că nu este finalizată reorganizarea activității, existând un excedent de posturi ocupate la Serviciul teritorial, de 47 de angajați, și peste 10 angajați la nivelul TESA.

50. Concluzionând, având în vedere că la data formulării notelor scrise nu au cunoștință că ar putea fi întrunite condițiile legale aplicabile în cazul unei concedieri colective, petenții doresc să facă mențiunea că se raportează la art. 65 alin. (1) din Codul Muncii, potrivit căruia concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, iar conform alin. (2) al aceluiași articol, desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

51. Concret, în aprecierea petenților, desființarea locului de muncă este efectivă, atunci când acesta este suprimat din structura angajatorului, nu se mai regăsește în organigrama acestuia sau în statul de funcții, măsură ce se întemeiază pe o situație concretă, determinată de dificultăți economice, reorganizarea unității, deci cauze fără legătură cu persoana sau conduita salariatului, aspecte ce trebuie să rezulte din statele de funcții și organigrama unității.

52. În cazul lor, petenții nu contestă faptul că desființarea locurilor de muncă este efectivă, având în vedere faptul că acestea nu se mai regăsesc în noua organigramă a companiei aprobată prin Decizia CA nr. 10/19.02.2020, însă Statul de funcții nu le-a fost adus la cunoștință și nici nu se regăsea publicat pe site-ul oficial al companiei.

53. De asemenea, concedierea are o cauză reală când prezintă un caracter obiectiv și este serioasă, când în urma analizei făcute la nivelul angajatorului, prin măsura desființării locului de muncă se vizează îmbunătățirea activității și nu disimulează realitatea.

54. Însă, în ceea ce privește caracterul obiectiv și serios prevăzut de lege cu privire la măsura de concediere, petenții apreciază că în cazul lor, această măsură nu corespunde unei nevoi obiective, reale și serioase a societății, ci ascunde o concediere abuzivă.

55. De asemenea, nu există un Regulament de organizare și funcționare al societății C.M.C.B. S.A. raportat la noua organigramă și noul stat de funcții, și implicit nu există un aviz conform din partea Adunării Generale a Acționarilor conform Actului constitutiv al societății, neexistând în acest sens o HAGA, iar lipsa avizului atrage, în opinia petenților, nelegalitatea organigramei și a statului de funcții, neexistând o aprobare prealabilă din partea membrilor AGA.

56. La data formulării notelor scrise, petenții fac precizarea că pe site-ul oficial al companiei este publicat ROF-ul aprobat prin Decizia CA nr. 44/17.12.2019, întocmit pentru organigrama veche.

57. Petenții opinează că măsura concedierii nu poate fi luată în mod discreționar, fără

un plan de implementare a organigramei, și fără o înștiințare corespunzătoare a salariaților și a sindicatului reprezentativ la nivelul companiei, cu consecința încălcării principiilor egalității de tratament și al bunei credințe reglementate de art. 5, respectiv art. 8, din Codul Muncii, implementarea reorganizării neputând fi arbitrară.

58. Din noua organigramă care se regăsește pe site-ul companiei la data formulării notelor scrise, petenții fac precizarea că rezultă că, pe lângă desființarea posturilor de Șef serviciu juridic, un consilier juridic, Șef serviciu resurse umane, două posturi inspector de specialitate și unul de Inginer Automatist au fost desființate, mai multe posturi atât la nivel TESA, cât și la nivelul muncitorilor, astfel:

- Serviciul Proiectare și Investiții a fost desființat, iar în cursul lunii martie figurează 4 angajați (un șef serviciu și 3 posturi de execuție) – nicio persoană nu a fost concediată;
- Serviciul Marketing General a fost desființat, iar în cursul lunii martie figurează 2 angajați (un șef serviciu și 1 post de execuție) – nicio persoană nu a fost concediată la nivelul consilierilor directorului general (nou angajați), din două posturi ocupate a rămas unul singur – nicio persoană angajată pe aceste funcții nu a fost concediată.
- la nivelul Serviciului resurse umane, din 4 posturi de execuție au rămas 2 posturi execuție, la nivelul lunii martie figurează 4 angajați (din care o persoană se află în concediul de creștere copil) – nicio persoană nu a fost concediată;
- la nivelul Serviciului administrativ, din 7 posturi de execuție au rămas 2, în cursul lunii martie figurează 7 angajați (2 îngrijitori, un șofer, un referent, 2 inspector de specialitate) – nicio persoană nu a fost concediată;
- La nivelul Serviciului Teritoriale, cimitire și crematorii, din 265 posturi (1 șef serviciu, 20 inspector de specialitate/referenți, 244 muncitori) au rămas 51 posturi (un șef serviciu, 50 muncitori), în cursul lunii martie figurează 98 angajați (1 șef serviciu, 17 inspector de specialitate/referenți, 80 muncitori) – două persoane concediate (inspector de specialitate), deși toate cele 20 posturi inspector de specialitate/referenți au fost desființate;
- La nivelul Serviciului Teritoriale, Cimitire și Crematorii au fost comunicate trei decizii de concediere pentru funcția de inspector de specialitate, deși în cadrul acestui serviciu au fost desființate 20 de posturi de inspector de specialitate și sunt ocupate 17.

59. În niciuna din cele trei decizii de concediere nu sunt menționate criteriile care au stat la baza "selectării salariaților" pentru a fi concediate cu prioritate, față de colegii cărora le-au fost, de asemenea, desființate posturile.

60. Petenții apreciază însă, că toate cele 7 concedieri efectuate până la momentul formulării notelor scrise au vizat persoana și conduita salariatului, desființarea celor două posturi de Șef serviciu juridic și Șef serviciu resurse umane, au avut ca și obiectiv concedierea prioritară a singurelor salariate care mai dețineau o funcție de conducere în sindicatul reprezentativ la nivel de unitate, fiind vicepreședinți, același obiectiv fiind vizat și la desființarea posturilor Șef serviciu adjunct resurse umane (președinte de sindicat) și Șef serviciu achiziții (vicepreședinte), salariați care au demisionat în perioada 02 – 03 aprilie 2020.

61. De asemenea, postul deținut de un alt vicepreședinte a fost vizat de același obiectiv

(Șeful serviciului proiectare și investiții), dar, având în vedere renunțarea la calitatea de membru de sindicat, nu a fost implementată măsura concedierii acestei salariate, același lucru întâmplându-se și în cazul posturilor de execuție desființate din cadrul aceluiași serviciu, și aceste persoane renunțând la calitatea de membru de sindicat, în cadrul aceleiași acțiuni unitare de renunțare înregistrată la nivelul sindicatului începând cu 1 mai 2020.

62. Nici în cadrul Serviciului Marketing General, desființat, nu a fost înregistrată vreo concediere, Șeful serviciului nefiind membru de sindicat, iar salariața care ocupa postul de execuție a renunțat la calitatea de membru tot începând cu 1 mai 2020.

63. În cazul Serviciului economic, obiectivul a fost dus la extrem, deși în cadrul noii organigrame se regăsesc 3 posturi execuție și 1 post șef serviciu, din cei 4 angajați a fost concediată singura salariață care nu a renunțat la calitatea de membru de sindicat, deși nu exista un excedent de salariați. Și în acest caz, toți colegii persoanei concediate din cadrul Serviciului economic au renunțat la calitatea de membru sindicat începând cu 1 mai 2020.

64. La nivelul Serviciului Teritoriale, Cimitire și Crematorii au fost comunicate trei decizii de concediere pentru funcția de inspector de specialitate, persoanele vizate nu au renunțat la calitate de membru de sindicat, și au făcut sesizări cu privire la abuzurile efectuate de conducerea societății.

65. Din partea salariaților Serviciului juridic nu s-au înregistrat renunțări la calitatea de membru de sindicat, iar în unele situații au refuzat să acorde viza de legalitate ori să semneze documente susceptibile de nelegalitate, astfel că au fost comunicate decizii de concediere atât la nivel de conducere, cât și de execuție.

66. De asemenea, petenții adaugă că și în cadrul compartimentului IT, obiectivul desființării postului a vizat calitatea de membru de sindicat a persoanei concediate, postul deținut de colegul acestuia (cu studii medii) fiind menținut datorită renunțării la această calitate.

67. Prin urmare, având în vedere lipsa totală de transparență cu privire la așa zisa "reorganizare" și publicarea acesteia pe site-ul companiei ulterior datei de 01 mai 2020, petenții apreciază că se deduce prezumția că Organigrama și statul de funcții aprobate de Consiliul de administrație al companiei prin Decizia nr. 10/2020, a putut suferi modificări continue în funcție de aprecierile angajatorului care poate decide desființarea locurilor de muncă, astfel că nu este îndeplinită condiția de legalitate impusă de lege pentru desființarea locului de muncă și fără o cauză reală și serioasă, se poate deduce că a avut drept obiectiv ascunderea unei concedieri abuzive, cu legătură directă cu persoana și conduita salariatului concediat.

68. Astfel, petenții consideră că în prezent nu există o certitudine a faptului că reorganizarea și noua organigramă nu va fi modificată după împlinirea termenelor de preaviz aflate în curs la data prezentei, ori că nu va fi aplicată discreționar în funcție de aprecierile angajatorului.

69. Ca și practică a conducerii, petenții menționează și comportamentul față de persoanele aflate în preaviz, cărora le-a fost ridicat PC-ul și echipamentele de lucru și au fost mutate în altă încăpere, la subsolul clădirii, de la această dată fiind împiedicate să-și exercite atribuțiile de serviciu (procesele-verbale nr. 2857/11.05.2020 și nr. 2855/11.05.2020, procesul-verbal din 21.05.2020), în cadrul ședințelor, salariații fiind

amenințați că nu vor fi plătiți pentru că nu muncesc.

70. Pentru perioada în care aceeași salariați s-au aflat în concediu medical, perioadă anterioară primirii preavizului, conducerea societății a refuzat plata indemnizației de concediu, evidențiindu-se astfel în fluturașul de salariu pentru perioada concediului medical absențe nemotivate.

71. Petenții fac precizarea că certificatele medicale au fost returnate medicilor de către reprezentanții companiei, procedura fiind în fapt o intimidare la adresa medicilor, iar pe formularul concediilor medicale s-au făcut chiar mențiuni.

72. Ulterior, la data de 14 mai, directorul general i-a propus verbal Șefei de serviciu resurse umane ca în perioada de preaviz să rămână acasă, ofertă refuzată, cunoscând caracterul și practicile abuzive aplicate de acesta la nivelul companiei, iar pe data de 15 mai nu i-a fost permis accesul în incinta sediului, pentru motivul că a întârziat 1 minut.

73. La întoarcerea din concediul medical pentru perioada 04.05.-29.05.2020, vicepreședintei nu i-a fost permis accesul în camera unde își desfășura în mod curent activitatea și la documentele/dosarele care se aflau în gestionarea Serviciului juridic conform atribuțiilor specifice, de asemenea, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, aferentă perioadei de concediu medical nu i-a fost achitată.

74. De asemenea, tot în cazul salariatei , la data împlinirii termenului de preaviz, respectiv la data de 12.06.2020, până la data formulării notelor scrise nu i-a fost înmănată/comunicată Nota de lichidare, întrucât doar șeful serviciului economic a refuzat semnarea, justificând că nu mai deține acea funcție, comunicandu-i-se că Nota de lichidare ar fi fost transmisă către directorul general adjunct și nici documentele pe care angajatorul are obligația să le elibereze la încetarea raportului de muncă.

75. Prin urmare, petenții solicită constatarea situației că, la nivelul companiei, concedierea a fost făcută din motive pur personale ale angajatorului, vizând chiar persoana salariatului (calitatea de membru sindical) și conduita salariatului.

76. Prin concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D. cu nr. 4440/23.07.2020, petenții doresc să aducă completări urmare a consultării apărării reclamatului și menționează că la data la care Sindicatul a formulat sesizarea către C.N.C.D. nu avea cunoștință de planul de reorganizare menționat de către Companie, întrucât nu au primit nicio informare.

77. În fapt, despre planul de restructurare al companiei s-a aflat la data de 13.04.2020 prin comunicarea primelor 2 decizii de concediere către: , șef al Serviciului Juridic (Decizia nr. 153/13.04.2020) și , inginer automist în cadrul Compartimentului IT – Decizia nr. 154/13.04.2020, ulterior fiind comunicate alte 6 decizii: O.F., inspector de specialitate în cadrul Serviciului Teritorial – Cimitire și Crematorii (Decizia nr. 159/14.04.2020); , consilier juridic în cadrul Serviciului Juridic (Decizia nr. 160/27.04.2020); , șef al Serviciului Resurse Umane (Decizia de concediere nr. 170/04.05.2020); , economist în cadrul Serviciului Economic (Decizia de concediere nr. 171/04.05.2020) comunicată la data de 06.05.2020; , inspector de specialitate în cadrul compartimentului Servicii Teritoriale (Decizia nr. 179/11.05.2020); , referent – casier în cadrul compartimentului Servicii Teritoriale (Decizia de concediere nr. 194/27.05.2020).

78. Petenții punctează faptul că deși în cuprinsul deciziilor de concediere se arată că s-a aprobat o nouă organigramă de către Consiliul de Administrație al Companiei prin

Decizia nr. 10/19.02.2020, acestea nu au fost aduse la cunoștința sindicatului, a serviciului resurse umane ori a salariaților nici până la data încetării raporturilor de serviciu.

79. La data de 08.05.2020 a fost publicată pe site-ul oficial al Companiei noua organigrama, anexă la Decizia CA nr. 10/19.02.2020, fără a se preciza însă data de la care aceasta își produce efectele.

80. Petenții reiterează că în perioada 30.01.2020 – 03.04.2020 au avut loc numeroase ședințe în cadrul cărora șefii serviciilor achiziții publice, juridic și resurse umane, precum și economiștii au fost supuși la umilințe și presiuni, acțiunile fiind de natură să submineze sau să compromită imaginea profesională a persoanelor care activau în cadrul acestor compartimente. Presiunile s-au realizat și prin adrese, note de serviciu și solicitări adresate serviciilor juridic și resurse umane care aveau drept obiectiv restrângerea atribuțiilor de serviciu și preluarea atribuțiilor de către alți angajați, pentru ca apoi să le fie solicitate rapoarte zilnice de activitate persoanelor vizate.

81. Urmare a sesizărilor adresate C.N.C.D. și I.T.M., conducerea Companiei a înțeles să “răspundă” prin intensificarea presiunilor exercitate asupra salariaților care dețineau calitatea de membri ai Sindicatului, în special asupra salariaților care dețineau funcții de conducere în cadrul sindicatului, respectiv – Președinte sindicat, – vicepreședinte, – vicepreședinte, – vicepreședinte, prin proliferarea de acuzații nereale și defăimătoare și solicitări exprese în sensul retragerii din sindicat, acțiuni soldate cu demisia, în urma cedării psihice în perioada 02 – 03 aprilie 2020.

82. În susținerea celor menționate, petenții aduc în discuție și numărul mare de renunțări la calitatea de membru al sindicatului înregistrate după data de 01.05.2020, formulate printr-un tipizat, cu plicurile completate de aceeași persoană.

83. Nu în ultimul rând, implementarea noii organigrame s-a realizat în starea de urgență, perioadă în care sindicatul a fost în imposibilitatea de a organiza acțiuni de protest ori membrii acestuia nu puteau să participe la acțiunile organizate de comitetul de sindicat și biroul executiv.

84. Toti salariații care au făcut sesizări către Serviciul Resurse Umane ori către Sindicat cu privire la neregulile din cadrul companiei și nu au dorit să renunțe la calitatea de membru de sindicat sau erau singurii salariați care mai dețineau funcții de conducere în cadrul sindicatului au fost concediați. Din contră, salariații care nu aveau calitatea de membri ai Sindicatului ori care au formulat cereri de retragere din Sindicat sunt în continuare angajați în cadrul Companiei, indiferent de împrejurarea că posturile pe care le ocupă au fost sau nu desființate potrivit organigramei.

85. Raportat la acuzația reclamatului precum că sesizarea ar avea o formă neinteligibilă a unei succesiuni de evenimente, declarații, în baza unor presupuse informații primite de la diferiți angajați, petenții doresc să precizeze următoarele:

- Presupusele informații de la angajați adresate sindicatului, s-au concretizat într-o certitudine, astfel că din numărul total de 213 angajați la data de 27.01.2020 când, prin Decizia Consiliului de Administrație, a fost numit un nou director general, un număr de 112 angajați și-au dat demisia în perioada stării de urgență.
- La data sesizării sindicatului, angajații nu aveau cunoștință de faptul că la nivelul companiei avea să fie implementat un plan de restructurare, deoarece aceasta s-

a realizat într-o totală lipsă de transparență, cu încălcarea principiului buneii credințe, organigrama și statul de funcții aprobate de Consiliul de administrație al companiei prin Decizia nr. 10 din data 19.02.2020, nu a fost adusă la cunoștință salariaților nici la data comunicării deciziilor de concediere.

- Au fost făcute promisiuni false muncitorilor, în sensul că vor fi angajați la Direcția A.D.P. – sector 3 în ipoteza în care sunt de acord să prezinte demisiile; o parte dintre muncitori au luat legătură cu reprezentanții Direcției și au aflat astfel că nu se fac angajări.
- Totodată, angajatorul a decis să nu mai suporte contravaloarea cheltuielilor de deplasare între localitatea în care muncitorii își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă, cu încălcarea art. 51 din Contractul colectiv de muncă; a încetat contractul încheiat cu transportatorul ce asigură deplasarea muncitorilor de la localitatea de domiciliu la locul de muncă în jud. Ilfov, Giurgiu, Călărași, iar muncitorii afectați de această decizie unilaterală a angajatorului au fost amenințați că dacă nu demisionează, le vor fi desfăcute contractele de muncă pentru abateri disciplinare, în situația în care vor înregistra întârzieri cât de mici la programul de lucru (ora 07 AM); nu a fost emisă o notificare în acest sens, muncitorii fiind informați verbal că începând cu ziua imediat următoare informării nu le va mai fi asigurat transportul.
- Noul Director General, asistat de Directorul General Adjunct și de alte persoane cu funcții de conducere, invocând necesitatea reducerii cheltuielilor CMCB S.A., au oferit salariaților un drept de opțiune: fie sunt de acord cu reducerea salariilor și semnarea actelor adiționale, fie își prezintă demisiile, în caz contrar urmând a fi concediați. Astfel, un număr de 112 salariați care au fost supuși acțiunilor abuzive ale noii conduceri și-au dat demisia și 8 salariați au fost concediați.

86. În ceea ce privește evaluarea făcută de noua conducere, petenții menționează că, în fapt, încetarea contractelor de muncă în timpul perioadei de probă la care reclamatul face referire, a avut loc fără existența vreunei evaluări datorită faptului că nu au fost prezenți în societate în perioada de probă presupus a fi evaluată și nici la data concedierii, fie ocupau o astfel de funcție de numai 2 zile. De asemenea, s-a dorit înregistrarea încetării contractelor individuale de muncă fără realizarea procedurii de comunicare, fapt refuzat de către șeful Serviciului Resurse Umane.

87. În ceea ce privește justificarea adusă de reclamat, de reducere a cheltuielilor, petenții punctează faptul că nu se poate invoca o reducere a „cheltuielilor”, atât timp cât au fost făcute angajări în urma eliberării posturilor, după cum urmează: la data de 10.02.2020 a fost angajat pe postul de șef Serviciu Administrativ, în locul fostului angajat care fusese desemnat șef al Serviciului Economic, post eliberat prin demisia angajatei ; la aceeași dată este angajat și pe postul de șef Serviciu Tehnic, post eliberat tot prin demisie de către T.V., în urma presiunilor exercitate asupra acestuia; același lucru s-a întâmplat și în cazul poziției de Director General Adjunct, postul fiind vacant potrivit organigramei valabile la acel moment, pentru postul de consilier al Directorului General fiind aduși 2 oameni, deși potrivit organigramei aprobate la data de 19.02.2020, în structura Companiei exista un singur post de Consilier.

88. De asemenea, petenții adaugă că au fost încheiate mai multe contracte cu terțe persoane juridice în vederea prestării de servicii sau livrării de bunuri de către acestea

pentru persoane carantinate, urmare a solicitării exprese formulate de Viceprimarul Capitalei, înregistrate sub nr. 435/01.04.2020.

89. Totodată, Compania a inițiat negocieri cu o Societate Civilă Profesională de Avocați în vederea încheierii unui contract având ca obiect prestarea serviciilor de asistență juridică și reprezentare în legătură cu pregătirea și punerea în aplicare a unei proceduri de concediere colectivă, deși aplicarea unei astfel de proceduri putea fi asigurată de serviciul juridic și serviciul resurse umane. Chiar dacă contractul nu a fost încheiat, propunerea se regăsește însă pe ordinea de zi a ședinței CA și a AGA din data de 23.03.2020, fiind respinsă de către AGA.

90. De asemenea, compania a înregistrat și alte cheltuieli pentru efectuarea unor lucrări de renovare, montare uși, încuietori pe bază de cifru, servicii consultanță achiziții publice, servicii de asistență juridică și reprezentare, cheltuieli cu combustibilul, etc.

91. În fapt, petenții precizează că incapacitatea salariaților concediați a constat în refuzul acestora de a pune în aplicare măsurile abuzive solicitate de conducerea companiei, respectiv determinarea angajaților aflați în coordonare să-și dea demisia, neacordarea vizei de legalitate în cazul unor contracte care nu respectau condițiile de legalitate, ori sesizări efectuate cu privire la abuzurile efectuate de companie.

92. Mai mult practica conducerii companiei s-a manifestat și în perioada de preaviz, astfel:

- Mutarea salariaților aflați în perioada de preaviz, aceste persoane fiind împiedicate să-și exercite și atribuțiile de serviciu, dovadă stând procesele verbale anexate prezentei, nu le-a mai fost permis accesul fizic atât în biroul unde își desfășurau curent activitate, cât și la documentele aflate în gestiunea Serviciilor unde erau încadrați.
- La data încetării raporturilor de muncă a salariaților concediați, conducerea a refuzat eliberarea Notei de lichidare și a documentelor pe care angajatorul are obligația să le elibereze la încetarea raportului de muncă, documente necesare depunerii dosarelor pentru obținerea indemnizației de șomaj. La data de 03.06.2020, Compania a revenit cu un răspuns comunicat prin e-mail, prin care a informat salariații vizați că se pot prezenta la sediul companiei începând cu data de 06.07.2020, în vederea ridicării documentelor solicitate.

93. În condiții de egalitate, între toți salariații ale căror locuri de muncă au fost desființate, s-a procedat la concedierea doar a 8 salariați, care nu au dorit să renunțe la calitatea de membru de sindicat sau erau singurii salariați care mai dețineau funcții de conducere în cadrul Sindicatului.

94. Prin urmare, având în vedere faptul că tratament diferențiat la care au fost supuși salariații concediați nu poate fi justificat obiectiv de către companie, neexistând un scop legitim, iar metodele de atingere a scopului nu pot fi catalogate ca adecvate și necesare, petenții solicită constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de art. 7 lit. a), b), c), f) și g) din O.G. nr. 137/2000 republicată, săvârșite în perioada 30.01.2020 până la momentul formulării concluziilor scrise de Compania reclamată prin organele de conducere.

95. Petenții atașează înscrisurile la care au făcut referire în concluzii:

- Deciziile de concediere
- Cererile de renunțare la calitatea de membru de sindicat

- Hotărârea AGA nr. 7/23.03.2020 și Decizia DG nr. 125/23.03.2020
- Hotărârea AGA nr. 8/23.03.2020, Acte adiționale – reducere drepturi salariale
- Hotărârea Consiliului General al Municipiului București nr. 163/30.04.2020 și anexe
- Procesele-verbale de predare-primire PC nr. 3243/03.06.2020 și nr. 3081/21.05.2020.
- Adresa CMCB nr. 3244/03.06.2020 și 3245/03.06.2020 către medic de familie și specialist
- Certificate CM
- Extras stat de salarii
- Corespondența purtată cu compania în vederea eliberării documentelor obținerii Notei de lichidare și a documentelor pe care angajatorul are obligația să le elibereze la încetarea raportului de muncă.
- Note de lichidare
- Decizia DG nr. 968/24.02.2020, Decizia DG nr. 76/03.02.2020
- PV înregistrate sub nr. I 116/28.02.2020, nr. I 146/02.03.2020, nr. 1065/26.02.2020, nr. 1327/ 06.03.2020, nr. 1263/05.03.2020, nr. I 366/09.03.2020, nr. I 365/09.03.2020.
- Adresa SLM înregistrată la CMCB sub nr. 327/21.01.2020, Adresa CMCB nr. 1307/06.03.2020, Adresa SLM nr. 17/06.03.2020, Adresa SLM nr. 21/17.03.2020, Adresa nr. 2153/02.04.2020 către SLM, Adresa CMCB nr. 3678/07.07.2020.

Sușinerile reclamatului

Compania Municipală Cimitire București S.A.

96. Reclamatul formulează punct de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 3746/23.06.2020 solicitând respingerea petiției, întrucât faptele sesizate nu reprezintă discriminare conform art. 2 din O.G. nr. 137/2000, neexistând un comportament discriminatoriu al companiei, respectiv un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile).

97. În fapt, reclamatul consideră că, prin sesizarea formulată și completările ulterioare, petenții nu fac decât să prezinte într-o formă neinteligibilă o succesiune de evenimente, declarații, în baza unor presupuse informații primite de la diferiți angajați.

98. Din maniera în care sunt descrise faptele de discriminare, reclamatul punctează faptul că nu rezultă decât atitudinea arogantă a Sindicatului și a angajaților care au sesizat această organizație, în condițiile în care nemulțumirile acestora nu vizează discriminări, ci faptul că au fost puși să se trezească mai devreme sau au fost lipsiți de mașina de serviciu.

99. În acest sens, atâta vreme cât drepturile și obligațiile angajaților sunt prevăzute în mod clar și concis atât în contractul de muncă, cât și în fișa postului, orice nemulțumiri referitoare la condițiile din cuprinsul ofertei de muncă, ar fi trebuit să presupună refuzul semnării contractului.

100. Astfel, reclamatul precizează că, în condițiile în care între părți este semnat un

contract de muncă, obligațiile devin sinalagmatice, angajatul fiind obligat să respecte fișa postului și obligațiile ce decurg din contract.

101. Concret, în cadrul Companiei a avut loc o restructurare a locurilor de muncă generată exclusiv de necesitatea reducerilor cheltuielilor, rezultat generat la rândul său de reducerea contractelor pe care aceasta le-a contractat, neputându-se susține posturi care nu mai erau eficiente și care nu își mai găseau rostul raportat la noul volum de muncă.

102. În acest sens, reclamatul precizează cu titlu de exemplu faptul că, pentru serviciul juridic erau angajate 3 persoane și, totodată, exista un contract încheiat cu o firmă de avocatură, în condițiile în care nu existau mai mult de 20 de dosare pe rolul instanțelor de judecată, iar volumul de muncă (adrese, contracte de verificat) nu justificau posturile ocupate.

103. Prin urmare, reclamatul apreciază că nemulțumirile expuse și maniera în care acestea sunt expuse vizează mai mult o incapacitate a angajaților de a se adapta stilului de viață pe care majoritatea angajaților din România îl au, respectiv program matinal, utilizarea mijloacelor de transport în comun și, totodată, lipsa unui autoturism de serviciu, solicitările formulate exced cadrului contractual sau fișei postului, în concret aceștia nu fac dovada încălcării de către companie a unor obligații stabilite în cadrul contractului de muncă sau a legislației în vigoare.

104. Raportat la elementele unei fapte de discriminare, reclamatul consideră că petenții nu au făcut dovada îndeplinirii condițiilor pentru ca fapta/faptele sesizate să fie considerate discriminare.

105. În speța de față, reclamatul consideră că nu există niciun tratament diferențiat care să aibă ca efect restrângerea, recunoașterii, folosinței sau exercitării, (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile) în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege, astfel că faptele sesizate nu reprezintă discriminare conform art. 2 și art. 7 din O.G. nr. 137/2000, neexistând un comportament discriminatoriu al companiei.

V. Motivele de fapt și de drept

106. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin acțiunile demarate de societatea reclamată în perioada supusă analizei C.N.C.D. de către Sindicatul petent, respectiv perioada 30.01.2020 – 15.03.2020, în raport cu o parte din salariații acestei societăți, pe baza apartenenței sindicale.

107. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.), Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

108. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de C.N.C.D. este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe

principiul independenței organului care emite actul față de părțile din litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

109. Prin urmare, în analiza fondului cauzei, prin prisma domeniului discriminării, a tratamentului diferențiat, Colegiul director al C.N.C.D. va analiza acțiunile inițiate de reclamat în aplicarea măsurilor dispuse în calitate sa de angajator și urmează a analiza în ce măsură aceste măsuri întrunesc elementele unei fapte de discriminare ce intră sub incidența O.G. nr. 137/2000.

110. În ceea ce privește calitatea procesuală activă, Colegiul ia act de faptul că petiția a fost formulată de organizația sindicală, în virtutea protejării drepturilor și promovarea intereselor membrilor de sindicat, persoanele considerate a fi victima discriminării în mod direct prin faptele sesizate, calitatea procesuală activă fiind întemeiată pe prevederile art. 37 Cod procedură civilă coroborate cu art. 28 și următoarele din Legea nr. 62/2011 privind organizațiile sindicale.

111. Raportat la salariații care au fost subiectul acțiunilor întreprinse de conducerea societății, Colegiul se raportează la susținerile Sindicatului și reține că aceștia sunt membri ai sindicatului reprezentativ constituit la nivelul societății, unii dintre aceștia cu funcții în cadrul sindicatului.

112. Concret, Colegiul reține că, pornind de la o presupusă necesitate de reducere a cheltuielilor, conducerea societății a dispus încetarea contractelor de muncă ale unora dintre angajații aflați în timpul perioadei de probă, sub motivația că această măsură ar fi avut la bază și evaluarea făcută de superiorii ierarhici, în condițiile în care aceștia, fie nu au fost prezenți în societate în perioada de probă presupus a fi evaluată, fie ocupau o astfel de funcție de numai 2 zile.

113. Prin urmare, Colegiul urmează a analiza tratamentul presupus inegal între salariații Companiei reclamate, respectiv comportamentul discreționar al conducerii societății, care ar fi condus la abuzuri prin exercitarea de presiuni și constrângeri în mod nejustificat asupra unei părți a salariaților societății, în funcție de apartenența sindicală, fără a analiza și a se pronunța asupra modului în care au fost evaluați angajații sau asupra legalității evaluărilor.

114. În fapt, Colegiul director urmează a analiza acțiunile demarate de societatea reclamată în perioada supusă analizei C.N.C.D. de către Sindicatul petent, respectiv perioada 30.01.2020 – 15.03.2020, în raport cu o parte din salariații acestei societăți, pe baza apartenenței sindicale.

115. Colegiul director constată că Sindicatul petiționar atașează la memoriul inițial 8 cereri dintre care 2 cereri transmise prin e-mail către Sindicat, fără a fi semnate olograf (cererea nr. 07/13.02.2020 formulată de , și și cererea nr. 13/04.03.2020), cu mențiunea că (vicepreședinte al Sindicatului) a formulat note scrise la dosar înregistrate la C.N.C.D. cu nr. 3598/17.06.2020 (transmise prin e-mail).

116. În ceea ce privește succesiunea acțiunilor analizate, Colegiul constată în urma analizării cererilor adresate Sindicatului atașate la memoriul inițial că, în data de 02.03.2020, o serie de angajați au fost abordați de către directorul general , respectiv șeful Serviciului Teritorial pentru schimbarea funcției / locului de muncă după cum urmează:

- Cererea nr. 10/03.03.2020 – (inspector de specialitate la Cimitirul Colentina) a fost anunțată în data de 02.03.2020, de către directorul general că postul

ocupat s-a desființat și i s-a solicitat să accepte postul de muncitor necalificat, urmare a refuzului a fost mutată la Cimitirul Dămăroaia, în condițiile în care are domiciliul în cartierul Berceni din mun. București.

- Cererea nr. 11/04.03.2020 – (inspector de specialitate în compania reclamată) a fost somat în data de 02.03.2020 de către șeful Serviciului Teritorial să renunțe la funcția deținută și să accepte postul de muncitor necalificat, urmare a refuzului i-a fost retras beneficiul mașinii de serviciu și a fost informat că va fi mutat de la Cimitirul Pantelimon la Cimitirul Domnești. Anterior, i s-a solicitat să convingă persoanele din subordine să se mute la ADP sector 3 sau să-și dea demisia.
- Cererea nr. 14/05.03.2020 – (referent cu atribuții de inspector de specialitate la Cimitirul Metalurgiei) a fost somat în data de 02.03.2020 de către șeful Serviciului Teritorial să renunțe la funcția deținută și să accepte postul de lucrător salubritare, urmare a refuzului a fost mutat la Cimitirul Străulești, aflat la 30 km de zona de reședință.

117. De asemenea, alți angajați au formulat următoarele cereri adresate Sindicatului:

- Cererea nr. 07/13.02.2020 – (inspector de specialitate în cadrul Serviciului Marketing și Comercial), (inspector de specialitate în cadrul Serviciului Resurse Umane) și (inspector de specialitate în cadrul Biroului de Proiectare și Investiții) – au fost informate verbal, în data de 12.02.2020, de către directorul general că, din cauza dificultăților financiare cu care se confruntă compania, li se va înceta contractul de muncă, decizie care însă nu este definitivă, întrucât în data de 13.02.2020 ar urma o ședință cu șefii ierarhici ai acestora pentru evaluarea rapoartelor de activitate.
- Cererea nr. 12/04.03.2020 – (economist Serviciul Economic) a fost somată de către directorul general, desemnat prin contract de mandat din data de 30.01.2020 să predea token-ul în virtutea căruia își exercita sarcinile de serviciu; a participat la 3 ședințe cu angajații convocate de directorul general în perioada 30.01.2020 – 03.03.2020 în care li s-a transmis că o mare parte dintre salariați trebuie să-și prezinte demisiile și s-a făcut referire la "un anume *jaf* făcut în companie de fostul director general la care (...) au participat cu precădere salariații serviciilor: economic, resurse umane, juridic și achiziții"; i s-a solicitat raport de activitate zilnic, în condițiile în care i-a fost limitată desfășurarea activității.

118. Pe fond, în strânsă legătură cu aspectele reținute mai sus prin prisma sferei de competență instituțională în domeniu, Colegiul director urmează a analiza în ce măsură obiectul petiției întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I "Principii și definiții" al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II "Dispoziții Speciale", Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, astfel cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

119. De asemenea, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu prin care s-a stipulat că 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*”.

120. 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).

121. Astfel cum reiese din motivația invocată mai sus, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca 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.

122. Concret, 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, sarcina probei în ceea ce privește punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament revine persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul 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.¹

123. În speța de față, Colegiul ia act de apărarea societății reclamate conform căreia în cadrul Companiei a avut loc o restructurare a locurilor de muncă generată doar de necesitatea reducerilor cheltuielilor, urmare a reducerii contractelor pe care aceasta le-a contractat, neputându-se susține posturi care nu mai erau eficiente și care nu se mai puteau justifica raportat la noul volum de muncă.

124. În același timp, în lipsa oferirii de justificări din partea reclamatului în ceea ce privește criteriile care au stat la baza restructurării posturilor, Colegiul director se raportează la susținerile petenților și reține că la nivelul societății reclamate s-au dispus 7 concedieri, dintre care, 2 au vizat salariatele care dețineau funcție de conducere în sindicatul reprezentativ la nivel de unitate, fiind vicepreședinți, urmare a desființării celor două posturi de Șef serviciu juridic și Șef serviciu resurse umane. De asemenea,

¹ A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, par. 31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, par. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 par. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, par. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 par. 16.

urmare a desființării posturilor de Șef serviciu adjunct resurse umane (președinte de sindicat) și Șef serviciu achiziții (vicepreședinte), salariații au demisionat în perioada 02 – 03 aprilie 2020, iar în ce privește postul deținut de un alt vicepreședinte (Șeful serviciului proiectare și investiții), având în vedere decizia acestuia de renunțare la calitatea de membru de sindicat, nu a mai fost implementată măsura concedierii acestei salariate; același lucru s-a întâmplat și în cazul posturilor de execuție desființate din cadrul aceluiași serviciu, și aceste persoane renunțând la calitatea de membru de sindicat, în cadrul acțiunii unitare de renunțare înregistrată la nivelul sindicatului începând cu 1 mai 2020.

125. Astfel, Colegiul reține premisa de discriminare prezentată de Sindicatul petiționar, respectiv faptul că acei salariați care au făcut sesizări către Serviciul Resurse Umane ori către Sindicat cu privire la neregulile din cadrul companiei și nu au dorit să renunțe la calitatea de membru de sindicat sau erau singurii salariați care mai dețineau funcții de conducere în cadrul sindicatului au fost concediați. Din contră, salariații care nu aveau calitatea de membri ai Sindicatului ori care au formulat cereri de retragere din Sindicat au continuat să fie angajați în cadrul Companiei, indiferent de împrejurarea că posturile pe care le ocupau au fost sau nu desființate potrivit organigramei.

126. Colegiul ia act de susținerile petenților și reține că, urmare a refuzului acestora, s-au demarat presiuni asupra salariaților pentru a-i determina, fie să accepte modificarea contractelor individuale de muncă, fie să își dea demisia, fiind mutați din punctele de lucru unde își derulau în mod obișnuit activitatea, la alte puncte de lucru aflate la o distanță mare față de domiciliul salariaților, cu consecința inerentă a unei deplasări mai dificile spre și de la locul de muncă, cu efect și asupra prezenței acelor salariați, având în vedere aspecte precum ora stabilită pentru începerea programului de lucru (ora 7:00), orarul de circulație al mijloacelor de transport în comun, locurile unde salariații își desfășoară activitatea (în zone limitrofe Municipiului București), aspecte ce presupuneau un timp mare de deplasare.

127. De asemenea, Colegiul reține faptul că anumitor salariați li s-au retras și anumite facilități cum ar fi cel de a utiliza mașina de serviciu, iar pe baza declarațiilor transmise Sindicatului, rezultă că asupra anumitor salariați cu atribuții de coordonare s-au făcut presiuni pentru ca aceștia să convingă salariații aflați în subordinea lor să solicite încetarea contractului individual de muncă sau să își dea demisia.

128. Totodată, Colegiul se raportează la declarațiile salariaților atașate la memoriul inițial și reține că acțiunile reclamatului prin care au fost preluate atribuții/sarcini îndeplinite de unii dintre salariați și date în sarcina altor salariați, fără o justificare ori o motivare a măsurii dispuse au condus la imposibilitatea acelor salariați vizați de a-și exercita sarcinile de serviciu în conformitate cu fișa postului, în contextul solicitării angajatorului de a prezenta rapoarte zilnice de activitate.

129. Având în vedere cele prezentate mai sus, Colegiul urmează a analiza premisa de tratament inegal creat între angajații societății prin alocarea în mod diferit și inegal a sarcinilor de serviciu între salariații ce ocupau poziții similare și prin crearea unor impedimente obiective ce limitau în mod semnificativ posibilitatea salariaților vizați de a-și îndeplini cerințele impuse de fișa postului, măsuri care au pus presiune asupra salariaților vizați, astfel încât aceștia să solicite încetarea contractului individual de muncă.

130. Colegiul mai reține, din susținerile petenților (astfel cum rezultă din declarațiile salariaților) acțiunile reclamatului demarate împotriva salariaților vizați supuși la umilințe și presiuni manifestate atât în cadrul ședințelor convocate de directorul general cu majoritatea salariaților (în perioada 30.01.2020 – 15.03.2020), cât și în cadrul convocărilor individuale.

131. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

132. De asemenea, art. 2 alin. (5) prevede ca formă a discriminării hărțuirea, după cum urmează: *"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."*

133. Analizând susținerile Sindicatului petent prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că dreptul pe care-l reclamă ca fiind încălcat prin prezenta speță este dreptul la muncă, la tratament egal.

134. Astfel, domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie este reglementat în partea a doua a O.G. nr. 137/2000, iar în conformitate cu art. 7 lit. a și b din O.G. nr. 137/2000 *"Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;

b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului; (...)"

135. În ceea ce privește comparabilitatea, Colegiul director reține că Sindicatul petent, reprezentantul membrilor afiliați, angajați la nivelul societății reclamate, se raportează la alți angajați ai companiei, pentru faptul că măsura dispusă a vizat cu precădere salariații membri de sindicat.

136. Prin urmare, criteriul pus în discuție în prezenta speță este apartenența sindicală, prin acțiunile întreprinse de angajator producându-se efectul de restrângere a exercitării în condiții de egalitate a dreptului fundamental recunoscut de lege, respectiv dreptul la muncă, mai ales în lipsa criteriilor clar precizate în deciziile de concediere, criterii care au stat la baza "selectării salariaților" pentru a fi concediați cu prioritate, salariați cărora le-au fost, de asemenea, desființate posturile, față de alți colegi.

137. În virtutea principiului inversării sarcinii probei astfel cum este prevăzut la art. 20 alin. 6 din O.G nr. 137/2000, Colegiul director reține că, deși reclamatul a oferit un punct

de vedere, prin apărarea formulată nu a oferit justificări concrete cu privire la măsurile aplicate, argumentele prezentate nefiind însoțite de probe concludente care să demonteze prezumția de discriminare prezentată de Sindicatul petent.

138. Colegiul ia act de apărarea reclamatului și reține că angajatorul, potrivit art. 40 alin. 1 lit. a) din Muncii, are prerogativa organizării propriiei activități, ceea ce poate însemna chiar desființarea unor locuri de muncă și efectuarea unor concedieri, pentru a mări eficiența activității, inclusiv prin redistribuirea atribuțiilor și reducerea cheltuielilor cu salarizarea, însă aceste măsuri nu pot fi luate în mod discreționar, fără un plan de implementare a organigramei și fără o înștiințare corespunzătoare a salariaților și a sindicatului reprezentativ la nivelul companiei.

139. Prin urmare, 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 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director decide că, raportat la aspectele sesizate de Sindicatul petent, se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv un tratament diferențiat aplicat membrilor acestuia, iar efectul generat constă în restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege, respectiv a dreptului la muncă, prin încetarea contractului individual de muncă.

140. Colegiul director constată că, în speța de față, sunt îndeplinite condițiile pentru ca fapta reclamată să fie apreciată drept discriminare, fapt pentru care aspectele sesizate de petent constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 5 coroborat cu art. 7 lit. a și b din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

141. În ceea ce privește sancționarea comportamentului discriminatoriu, Colegiul director consideră oportună aplicarea sancțiunii avertismentului contravențional, în conformitate cu prevederile O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, respectiv art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7. Sindicatul petent se poate adresa instanței de judecată pentru a obține remedierea situației conform art. 27 din **O.G. nr. 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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate constituie discriminare conform art. 2 alin. (5) coroborat cu art. 20 alin. 6 și art. 7 lit. a și b din **O.G. 137/2000**, republicată;

2. Aplică sancțiunea avertismentului contravențional conform art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7 din O.G. nr. 2 din 2001;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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 03.03.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – 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

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 30.03.2021

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.