



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 743 din 06.10.2021

Dosar nr.: 408/2020

Petiția nr.: 3330/09.06.2020

Petent:

Reclamați:, , Aeroportul Internațional Sibiu R.A.

Obiect: Petentul reclamă discriminarea la locul de muncă, considerând că prin acțiunile reclamanților se urmărește punerea sa în imposibilitate de a-și exercita atribuțiile pe care le are ca lider sindical.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul procedural ales al petentului

1.

Numele, sediul și domiciliul pocedural ales al părților reclamate

2. Aeroportul Internațional Sibiu R.A., mun. Sibiu, șos. Alba Iulia nr. 73, jud. Sibiu, cod poștal 550052, reprezentată prin director general,

3. mun. Sibiu, șos. Alba Iulia nr. 73, jud. Sibiu, cod poștal 550052

4. mun. Sibiu, șos. Alba Iulia nr. 73, jud. Sibiu, cod poștal 550052

II. Procedura de citare

5. Prin adresele nr. 3330/25.06.2021, respectiv 3814/25.06.2021 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.

6. Urmare a solicitării exprese a reclamanților de a fi audiați la sediul instituției înregistrate sub nr. 4831/10.08.2020, 4832/10.08.2020 și 4888/11.08.2020, s-a dispus citarea părților cu prezență fizică, în temeiul art. 20, alin. 4, din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, prin intermediul adreselor nr. 1652/03.03.2021, pentru data de 02.04.2021.

7. Procedura a fost legal și complet îndeplinită, toți cei 3 reclamați fiind prezenți.

8. Prin adresele nr. 2849/14.04.2021 au fost comunicate reciproc părților notele scrise, respectiv punctul de vedere depus la dosar, în vederea formulării de concluzii scrise.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

9. Petentul reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 3330/09.06.2020 modalitatea abuzivă și discriminatorie în care este tratat, respectiv modalitatea în care îi sunt aplicate drepturile de către reclamați și de către angajator, având în vedere faptul că este președintele Sindicatului Liber Independent din cadrul Aeroportului Internațional Sibiu R.A., în această calitate, prin exercitarea atribuțiilor care îi revin, atrăgând „antipatia” conducerii, care a început încă din anul 2019 să îl șicaneze și să-l sancționeze pentru diverse motive nelegale și nejustificate.

10. Astfel, petentul precizează că au fost emise 3 decizii de sancționare contestate ce fac obiectul dosarelor aflate pe rolul Tribunalului Sibiu sub nr. 679/85/2020, 764/85/2020 și 765/85/2020.

11. Petentul subliniază faptul că, în contextul pandemiei de coronavirus, a fost trimis în șomaj tehnic pe o durată nedeterminată, perioadă care a depășit durata în care alți colegi cu funcții similare au avut contractele individuale de muncă suspendate, iar în cadrul altui serviciu, cel de coordonare operațională, există angajați care n-au fost trimiși în șomaj tehnic nici măcar o zi.

12. Deși a solicitat conducerii să i se comunice care au fost criteriile în baza cărora anumiți angajați au fost trimiși în șomaj tehnic pe perioade diferite de timp, solicitarea sa a rămas fără răspuns, iar la momentul în care a cerut șefului serviciului coordonare operațională să i se comunice data la care urmează să-și reia activitatea, acesta i-a comunicat că această decizie aparține directorului operațional (al treilea reclamat) și directorului general (cel de-al doilea reclamat).

13. Petentul mai adaugă că, după expirarea stării de urgență, au fost rechemați din șomaj alți colegi care nu aveau vechimea în muncă similară cu a sa, inclusiv salariați nou angajați, în timp ce cu privire la acesta, care are și calitatea de lider sindical, iar prezența sa era necesară pentru a se discuta măsurile ce se impun a fi luate în coroborare cu dispozițiile legale, având în vedere faptul că toate măsurile afectează în primul rând membrii de sindicat salariați pe care îi reprezintă, s-ar fi dat dispoziție să fie păstrat în șomaj tehnic cât mai mult posibil.

14. Prin urmare, petentul apreciază că este discriminat la locul de muncă, iar prin acțiunile lor se urmărește punerea sa în imposibilitate de a-și exercita atribuțiile pe care le are ca lider sindical, ceea ce constituie, în opinia sa, o încălcare gravă a legii, precum și a drepturilor salariaților sindicaliști și solicită să fie luate măsurile legale în acest sens.

15. Petentul atașează înscrisuri.

16. Prin e-mailul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 2495/31.03.2021, petentul transmite note scrise și o serie de alte înscrisuri, subliniind următoarele:

- Totul a început în aprilie 2018 când, în calitate de lider sindical a Sindicatului Liber Independent al Aeroportului Sibiu, a condus cu succes o grevă de avertisment în cadrul aeroportului, pe motiv de conflict de muncă, respectiv neacordarea unor măriri salariale angajaților, negocierile pentru încheierea Contractului Colectiv de Muncă fiind eșuate;
- Angajații care nu au participat la grevă au fost chemați de conducere și pe lângă

drepturile câștigate în urma grevei câștigate de sindicat, au primit un plus salarial, criteriul pentru primirea acestor mărimi salariale fiind faptul că nu s-au prezentat la grevă, fără a se invoca alte criterii, de performanță, vechime, fidelitate sau altele, chiar dacă faceau parte din același compartiment și aveau aceleași atribuții și aceeași fișă a postului cu colegii participanți la grevă.

- Acest fapt a fost constatat și de către I.T.M. Sibiu, în urma sesizării sindicatului și s-a cerut alinierea salariilor, fapt neefectuat de conducerea aeroportului, care a fost amendată pentru nepunerea la dispoziție agenților de control a documentelor justificative.
- Situația discriminatorie efectuată de conducerea aeroportului vis a vis de angajații aeroportului a fost reclamată prin plângere adresată Judecătoriei Sibiu, proces aflat pe rolul instanței în dosarul nr. 227/85/2019.
- Petentul consideră că a fost discriminat în perioada mai – iunie 2020, pe motiv că nu a fost de acord cu măsurile prezentate și lipsa de transparență a conducerii în urma unei ședințe între aeroport și sindicat.
- Astfel, petentul înțelege să prezinte situația colegilor săi din prima tură care au fost în șomaj tehnic o lună, în condițiile în care el urma să stea cel puțin două luni și înțelege să aducă în sprijinul acestor afirmații programele de lucru atașate și anume programul DO-SCO nr. 119 din 26 martie 2020 pentru luna Aprilie, programul DO-SCO nr. 132 din 28 aprilie 2020 pentru luna Mai, programul DO-SCO nr. 141 din 26 mai 2020 pentru luna Iunie.
- În data de 05.06.2020 petentul a depus plângere atât la I.T.M. Sibiu (cu nr. 7895/05.06.2020), cât și la C.N.C.D., fapt pentru care, petentul consideră că a fost modificat în programul DO-SCO nr. 144 din 05 iunie 2020 prevederea de șomaj tehnic în cazul său și al altor 2 colegi, pentru a se elimina orice legătură cu discriminarea sa. De asemenea, a fost emisă decizia nr. 249/05.06.2020 de chemare a petentului din șomaj tehnic, însă, din moment ce această decizie nu putea avea efect decât după luarea la cunoștință prin semnătură, și fiind o zi de vineri și, deci, neputând avea semnătură sa, pe același program DO-SCO 144 din 05.06.2020 s-a intervenit, cu ștergerea zilei de marți 09.06.2020 și punerea sa în șomaj tehnic, deoarece nu îi fusese adusă la cunoștință decizia.
- În 15 iunie având în vedere că deja există o plângere de discriminare la ITM Sibiu se modifică din nou programul cu DO-SCO 148 din 15.06.2020, și se încercă echilibrarea zilelor de șomaj tehnic în birou, cu modificarea programului și în cazul colegilor săi P.C. și F.A.
- Petentul apreciază că s-a încercat mușamalizarea discriminării, însă programele și convorbirea electronică cu superiorul ierarhic dovedesc clar discriminarea față de colegii săi, dat fiind faptul că singurul criteriu care a stat la baza tratamentului diferențiat a fost faptul că este liderul sindical al aeroportului și s-a opus deciziilor conducerii, în condițiile în care nu au existat alte criterii profesionale sau de vechime.
- Petentul adaugă că în luna octombrie 2020 a fost reales în funcția de lider sindical al Sindicatului Liber Independent al Aeroportului Sibiu, contracandidatul său fiind chiar viceliderul sindical care după alegeri a recunoscut că participarea la aceste alegeri a venit în urma unei promisiuni din partea conducerii de a fi



sprijinit, însă nu s-au potrivit lucrurile așa cum și-a dorit conducerea.

- La o lună după re alegerea sa în funcția de lider sindical, petentul menționează că a fost sancționat, în luna decembrie fiind sancționat încă o dată, fără a i se da dreptul la apărare, într-o comisie disciplinară, ba mai mult a fost sancționat pentru lucruri care nu se aflau în fișa postului și anume pentru neefectuarea în termen a unei proceduri de lucru. Concret, petentul precizează că a terminat acea procedură în termenul stabilit însă, în ziua trimiterii, calculatorul de serviciu nu funcționa corespunzător, fapt menționat și în fișă la schimbul de tură, și trimis ziua următoare. De asemenea, o altă sancțiune a fost pentru neefectuarea unor sarcini de servicii vis a vis de neterminarea unui document care avea sarcini pentru fiecare tură. Petentul apreciază că și-a îndeplinit sarcinile, ba chiar mai mult, a stat peste program timp de 2 zile pentru a-și ajuta colega, cu toate că acele atribuții nici nu existau în fișa sa de post, ba mai mult chiar a îndeplinit sarcinile impuse (pe email, în condițiile în care, conform Procedurii de Comunicare în vigoare din cadrul aeroportului, solicitările transmise prin email nu au efect dacă solicitările nu se regăsesc în fișa postului). Petentul adaugă că, la momentul respectiv, în cadrul aeroportului exista un compartiment de reglementări care se ocupa strict de aceste solicitări.
- Petentul precizează că în luna ianuarie a fost chemat la comisia de disciplină pentru un fapt care implica mai mulți colegi și superiorul său, însă doar el a fost chemat în comisie și sancționat cu reducerea salariului de bază cu 10 % pe trei luni prin Decizia nr. 267 din 24.03.2021.
- Ulterior, petentul menționează că a fost chemat la o nouă comisie de disciplină, unde era acuzat că și-a permis să întocmească un document de informare către superiorii săi, de aducere la cunoștință a unor probleme tehnice a utilajelor și o propunere de îmbunătățire a procesului, deși conform fișei postului are acest drept.
- La sfârșitul lunii februarie a fost convocat pentru o nouă comisie disciplinară ce a vizat *neconformitățile legate de efectuarea inspecțiilor aerodromului semnatale, completarea cu date nereale a fișelor de inspecție din datele 23.09.2020, 27.09.2020 și 03.10.2020*. Astfel, petentul menționează că a fost convocat pentru data de 03.03.2021, însă din moment ce a fost confirmat pozitiv cu COVID, nu s-a putut prezenta la comisie, fiind în concediu medical, în izolare, iar la reîntoarcerea sa din concediu medical a fost convocat pentru data de 31.03.2021, neregulile semnalate cu acea ocazie făcând obiectul unui dosar penal, în urma plângerii penale nr. 103/23.03.2021 depusă la Parchetul de pe lângă Judecătoria Sibiu.
- Concediu medical în urma infectării cu COVID a fost în perioada 02.03.-22.03.2021, a fost depus la locul de muncă în data de 23.03.2021, perioadă în care, petentul precizează că Directorul General le-ar fi insuflat colegilor ideea că ar încerca să scape de comisie.
- În momentul în care era în concediu medical, a primit programul de lucru DO-SCO nr 71 deși nu se știa din 19 feb 2021 că o să fie bolnav din 02.03.2021, dată în care se afla la program de tură începând cu 23 martie în tură de noapte.
- Petentul menționează că, deși conform Contractului Individual de Muncă trebuie



să fie la program de tură, conducerea l-a trecut pe program de 8 ore, fără a i se aduce la cunoștință acest lucru printr-un act adițional la CIM în privința programului de muncă. În acest sens, petentul consideră că este discriminat față de ceilalți colegi.

17. Pentru verificarea veridicității celor spuse, petentul anexează înscrisuri:

- programele pentru luna martie 2021;
- plângerea depusă la I.T.M. Sibiu;
- convorbirea electronică avută cu superiorul ierarhic;
- convocatorul la cercetarea disciplinară prealabilă din data de 31.03.2021;
- concediul medical.

18. Prin concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 3764/19.05.2021, petentul comunică următoarele aspecte, în urma consultării înscrisurilor depuse de reclamăți în cadrul ședinței de audieri din 02.04.2021:

- Documentele depuse de către reclamat sunt o înșiruire de adrese, procese verbale și decizii care nu fac obiectul prezentei cauze aflate pe rolul C.N.C.D.
- În documentul depus de reclamat numit centralizator evaluări anuale 2016 – 2020, în dreptul petentului, pentru anul 2020 apare calificativul *nesatisfăcător*, calificativ care nu i-a fost adus la cunoștință nici până la data de 15.04.2021, când i-a fost desfăcut Contractul Individual de Muncă prin decizia nr. 296/15.04.2021. Petentul consideră relevant să fie depusă la dosar acea fișă de evaluare deoarece nu i-a fost adusă la cunoștință și nici nu i s-a dat dreptul de a contesta acest calificativ, conform procedurii și a Regulamentului Intern.
- Petentul dorește ca C.N.C.D. să evalueze modul discriminatoriu cum i s-a fabricat comisia de cercetare, când prin decizia nr. 267/24.03.2021 a fost sancționat cu 10% pe 3 luni, în schimb ce colegii săi de birou nici măcar nu au fost chemați în comisie de cercetare, sens în care petentul indică numele acestora.
- În data de 15.04.2021, petentul consideră că i s-a desfăcut Contractul Individual de Muncă în mod abuziv, pentru înscrierea de mențiuni false, fapt pentru care a formulat plângere penală.

Sușținerile reclamațiilor

Sușținerile celui de-al doilea reclamat, reprezentant legal al primului reclamat – Aeroportul Internațional Sibiu R.A.

19. În cadrul ședinței de audieri, reclamatul depune un set de înscrisuri.

20. Prin concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 2986/19.04.2021, reclamatul precizează următoarele:

- Temeinicia și legalitatea Deciziilor de sancționare nr. 75/16.03.2020 și 74/16.03.2020 a petentului a fost constatată de Curtea de Apel Alba Iulia prin deciziile pronunțate în dosarele 765/85/2020 și 764/85/2020. Mai mult, Curtea de Apel Alba Iulia a reținut că: *„Nu există nici un fel de indicii sau dovezi pentru a aprecia că sancționarea disciplinară a salariatului s-a realizat pentru a-l constrânge sau a-i determina să nu își exercite atribuțiile de lider sindical în vederea apărării corespunzătoare a intereselor membrilor de sindicat, dimpotrivă în cauza de față angajarea răspunderii disciplinare a salariatului are un*



fundament obiectiv” (Curtea de Apel Alba Iulia, Decizia civilă nr. 84/2021 pronunțată în Dosarul nr. 765/85/2020).

- În ceea ce privește Decizia de sancționare nr. 57/24.02.2020, ce face obiectul dosarului procesual nr. 679/85/2020, reclamatul arată că acesta nu a fost încă soluționat definitiv de Curtea de Apel Alba Iulia, având următorul termen de judecată la data de 18.05.2021.
- Prin Decizia nr. 180/27.04.2020, Contractul individual de muncă al petentului a fost suspendat în temeiul prevederilor art. 52 alin. 1 lit. c coroborate cu cele ale art. 53 din Codul Muncii, cu respectarea rigorilor legale aplicabile în materie și a fost emisă în contextul reducerii semnificative a activității Aeroportului Internațional Sibiu, din cauza situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.
- La nivelul Aeroportului Internațional Sibiu, decizia reducerii timpului de lucru începând cu data de 23.03.2020, s-a adoptat și aplicat cu consultarea și acceptul reprezentanților SLIAS, conform Procesului Verbal nr. ST38/19.03.2020 (anexat), fiind stabilit de comun acord inclusiv numărul de angajați din cadrul fiecărui compartiment cărora urmau a le fi incidente prevederile legale. Modul de aplicare a măsurii a fost apanajul conducerii regiei care, pentru a asigura continuitatea proceselor obligatorii pentru funcționarea operațional – administrativă a aeroportului, a considerat oportun și necesar ca prioritizarea prezenței la muncă să fie aplicabilă, în principal, următoarelor categorii:
 - șefilor de structuri, a căror prezență a fost necesară pentru coordonarea și supravegherea activităților din subordine și/sau a personalului, respectiv
 - personalului critic pentru asigurarea funcționării aeroportului (ex.: funcții unice: angajata/ul din cadrul compartimentelor Secretariat și Proceduri Operaționale) în conformitate cerințele de siguranță necesare asigurării operării aeroportului în program 24/7 (ex.: electricienii, dispecerii din cadrul Dispeceratului de Securitate, loctiitorul șefului Serviciului Situații de Urgență).
- În cadrul Serviciului Coordonare Operațională, structură în care își desfășoară activitatea petentul, pentru toți cei 5 inspectori siguranță operațională s-a aplicat măsura reducerii timpului de lucru, așa cum rezultă din Deciziile depuse la dosarul cauzei, numărul de zile pentru fiecare angajat în parte fiind:
 - P.A. 40 de zile calendaristice în perioada 01.05-09.06.2020;
 - petentul 40 de zile calendaristice în perioada 01.05.-09.06.2020;
 - P.I.C. 7 zile calendaristice în perioada 10.06-16.06.2021;
 - R.A. 39 de zile în perioada 23.03.-30.04.2020;
 - F.A. 46 de zile calendaristice în perioada 23.03-30.04.2020 și 10.06-16.06.2020.

Singurul angajat din cadrul Serviciului Coordonare Operațională al cărui contract individual de muncă nu a fost suspendat este șeful serviciului, M.N. (această categorie de personal fiind necesară pentru funcționarea aeroportului).

La data stabilirii măsurii de suspendare a Contractelor Individuale de Muncă, respectiv 19.03.2020, nu se cunoștea perioada pentru care urma a fi aplicată.



Reclamatul mai punctează faptul că, astfel cum se poate observa din perioadele în care angajații Serviciului Coordonare Operațională au avut contractele individuale de muncă suspendate, în contradicție cu susținerea că ar fi fost discriminat, petentul nu a făcut parte din personalul care a avut contractul de munca suspendat în prima perioadă a aplicării acestei măsuri (23.03-30.04.2020), astfel că din perspectiva celor doi colegi aflați în stare de suspendare, acest aspect ar putea fi privit ca tratament preferențial.

- În ceea ce privește susținerea că nu ar fi putut să își îndeplinească atribuțiile specifice calității de lider sindical, reclamatul precizează că petentul a participat, pe perioada în care contractul individual de muncă îi era suspendat, la 2 ședințe dintre patronat și sindicat, conform proceselor verbale nr. ST 115/13.05.2020, respectiv nr. ST 120/20.05.2020. Mai mult, pe întreaga perioadă de aplicare la nivelul aeroportului a măsurii de suspendare a contractelor individuale de muncă, conducerea executivă a R.A. Aeroportul Internațional Sibiu, din care au făcut parte al doilea reclamat în calitate de Director General și cel de-al treilea reclamat în calitate de Director Operațional, nu a fost primită nici o solicitare de audiență din partea angajaților (implicit nici din partea membrilor de sindicat), cu toate ca această posibilitate este prevăzută în Regulamentul Intern și cunoscută de întreg personalul regiei.

21. Prin urmare, reclamatul solicită respingerea sesizării și constatarea faptului că nu se poate vorbi de discriminare directă sau indirectă în cazul petentului, în sensul art. 14 din C.E.D.O. și al art. 2 din O.G nr. 137/2000, iar susținerile acestuia sunt nereale și denotă rea-credință.

22. Reclamatul atașează înscrisuri.

23. Prin e-mailul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 3888/24.05.2021, reclamantul adaugă următoarele:

- Din completările petentului consultate, reclamatul apreciază că nu se poate deduce dacă acesta consideră că a fost discriminat din punct de vedere al calității de angajat al regiei sau de lider/membru de sindicat.
- Deciziile de suspendare a C.I.M. a angajaților aeroportului au avut la bază o serie de considerente care aveau legătură cu calitatea acestora în organizație (șefi compartimente/personal critic) precum și cu performanța profesională a acestora, nu cu vechimea în muncă sau cu calitatea de membru de sindicat.
- În susținerea celor expuse, stau situațiile centralizate prezentate anterior, referitoare la numărul de zile de șomaj tehnic, calitatea angajaților și calitatea de membru de sindicat, precum și situația evaluărilor profesionale anuale ale angajaților regiei pe aceeași funcție cu petentul.
- Mai mult, reclamatul consideră că modul în care regia a acționat în relația cu petentul a fost unul patronat de legislația specifică relației dintre angajator-angajat și/sau patronat sindicat, după caz.

IV. Motivele de fapt și de drept



Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

24. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:

- **Art. 1 Statul român:** *"(...) (3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.*
(4) Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale.
(...)"
- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** *"(...) (2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială."*
- **Art. 15 Universalitatea:** *"(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.*
(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile."
- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *"(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*
(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)"
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *"(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)"
- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**
"(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.
(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care



a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – art. 2 alin. 1: *”Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, 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.”*

• **Art. 2 alin. 4:** *”Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”*

Principiile de analiză

25. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că *„principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”*. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că *„principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,*
- *la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un **tratament juridic diferențiat**”.*

26. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria *„criteriului protejat”*.

27. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții:**

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

28. În situația **discriminării indirecte**, astfel cum este definită la alin. 4 al art. 2 din O.G. nr. 137/2000, ne plasăm în câmpul de **aplicare al unui criteriu aparent neutru**,



la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt **se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis.**

Aplicarea principiilor la spetă

29. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin încălcarea tratamentului egal la locul de muncă.

30. Concret, petentul reclamă discriminarea la locul de muncă, considerând că, prin acțiunile reclamațiilor se urmărește punerea sa în imposibilitate de a-și exercita atribuțiile pe care le are ca lider sindical.

31. Colegiul director reține spre analiză faptul că petentul a fost angajatul regiei autonome reclamate în cadrul Serviciului Coordonare Operațională, fiind în același timp și președintele Sindicatului Liber Independent existent.

32. În ceea ce privește raporturile de muncă dintre regia autonomă reclamată și petent au fost emise următoarele decizii:

- Decizia de sancționare nr. 57/24.02.2020, ce face obiectul dosarului procesual nr. 679/85/2020 aflat pe rolul Curtea de Apel Alba Iulia, având termen de judecată la data de 18.05.2021;
- Deciziile de sancționare nr. 75/16.03.2020 și 74/16.03.2020 a căror temeinicie și legalitate a fost constatată de Curtea de Apel Alba Iulia prin deciziile pronunțate în dosarele 765/85/2020 (a fost pronunțată Decizia civilă nr. 84/2021) și 764/85/2020.
- Decizia nr. 180/27.04.2020 prin care contractul individual de muncă al petentului a fost suspendat în temeiul prevederilor art. 52 alin. 1 lit. c coroborate cu cele ale art. 53 din Codul Muncii
- decizia nr. 267/24.03.2021 prin care petentul a fost sancționat cu 10% din salariu pe o perioadă de 3 luni;
- decizia nr. 296/15.04.2021 prin care i-a fost desfăcut Contractul Individual de Muncă.

33. 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, 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.

34. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „*jurisdicție administrativă*” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile în litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

35. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul *per se* este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești.



36. Caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al C.N.C.D. a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960/15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție). Prin Decizia nr. 1096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „C.N.C.D. este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ – jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art. 124 privind înfăptuirea justiției și art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”.

37. Ca atare, se naște întrebarea legitimă, în ce măsură pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de O.G. nr. 137/2000 republicată, C.N.C.D. poate să constate existența unor situații discriminatorii ce sunt în legătură indisolubilă cu activitatea de înfăptuire a justiției de către instanțele judecătorești, aspecte de interpretare și aplicare a legii care intră în mod cert în sfera de competență a acestora ori în soluțiile pronunțate de instanțele judecătorești.

38. Colegiul director se raportează în analiza prezentei cauze la Constituția României, prevederile art. 1 alin. 4 că: „Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor: legislativă, executivă și judecătorească în cadrul democrației constituționale”; art. 125 alin. 1, alin. 2 și alin. 3 care statuează că înfăptuirea justiției se face potrivit legii, dispunând că justiția este unică și imparțială, egală pentru toți, iar judecătorii sunt independenți și se supun numai legii. Aceasta face ca în activitatea de judecată, judecătorii să nu poată fi supuși niciunei directive din partea puterii legislative sau executive.

39. Colegiul director analizează solicitările petentului de constatare a discriminării la care a fost supus, prin analiza capetelor de cerere după cum urmează.

40. Raportat la primul și cel de-al cincilea capăt de cerere, respectiv aplicarea măsurilor în cazul petentului într-un mod discriminatoriu și netemeinic, instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la aspectele care intră în sfera de competență a instanțelor judecătorești.

41. Astfel, cu privire la aspectele care vizează aplicarea sancțiunilor disciplinare, Colegiul director ia act de faptul că legalitatea acestora a fost contestată în instanță, dosarele aflate pe rolul Tribunalului Sibiu sub nr. 679/85/2020, 764/85/2020 și 765/85/2020 și decide că aspectele ce vizează temeinicia aplicării măsurilor în cadrul raporturilor de muncă nu intră sub incidența O.G. nr. 137/2000.

42. De asemenea, în ceea ce privește cel de-al cincilea capăt de cerere, respectiv aspectele menționate în concluzii scrise, referitoare la evaluarea pe anul 2020 despre care petentul susține că nu a luat la cunoștință, constituirea comisiei de disciplină în urma căreia a fost sancționat prin Decizia nr. 267 din 24.03.2021, Colegiul constată că prevederile O.G. nr. 137/2000 sunt neincidente raportat la aspectele reclamate, instanța de judecată fiind competentă pentru analiza acestora.

43. Cu privire la cel de-al doilea capăt de cerere, respectiv decizia de trimitere în șomaj tehnic a petentului, Colegiul director constată că faptele reclamate nu se confirmă.

44. Raportându-se la apărarea reclamațiilor, Colegiul reține că aceștia au inversat sarcina probei în sensul în care au existat și alți angajați care s-au aflat în perioadă similară în șomaj tehnic.

45. De asemenea, se constată că solicitarea petentului de a se evidenția tratamentul discriminatoriu căruia i-a fost supus prin acțiunea reclamatului de chemare la locul de muncă din șomaj tehnic doar în cazul anumitor angajați, fără a fi prezent și petentul, în calitate de lider sindical nu poate fi constatată.

46. Având în vedere faptul că prin procesele verbale din 13.05.2020 și 20.05.2020 s-a atestat prezența petentului la ședințe, Colegiul director constată că faptele reclamate nu se confirmă.

47. Prin urmare, în ceea ce privește susținerea că nu ar fi putut să își îndeplinească atribuțiile specifice calității de lider sindical, Colegiul ia act de faptul că petentul a participat, pe perioada în care contractul individual de muncă îi era suspendat, la 2 ședințe dintre patronat și sindicat, conform proceselor verbale nr. ST 115/13.05.2020, respectiv nr. ST 120/20.05.2020.

48. În ceea ce privește dispoziția de a fi păstrat în șomaj tehnic, Colegiul reține că petentul nu a probat prezumția de discriminare raportat la această acțiune, fapt pentru care nu se poate reține existența unui tratament diferențiat la adresa sa.

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 8 voturi pentru și o abținere a membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Neincidență O.G. nr. 137/2000 cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare, competența aparținând instanței de judecată;
2. Faptele nu se confirmă în ceea ce privește decizia de trimitere în șomaj tehnic a petentului;
3. Faptele nu se confirmă în ceea ce privește chemarea din șomaj tehnic doar în cazul anumitor angajați, fără a fi prezent și petentul în calitate de lider de sindicat;
4. Dispoziția de a fi păstrat în șomaj tehnic – lipsă probe;
5. Neincidență O.G. nr. 137/2000 cu privire la evaluarea petentului pentru anul 2020, constituirea comisiei de disciplină în urma căreia a fost sancționat disciplinar, competența aparținând instanței de judecată;
6. 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 06.10.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru (online), GRAMA Horia – Membru (online), HALLER ISTVÁN – Membru (online), JURA CRISTIAN – Membru (online), LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA Maria – Membru (online), OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru (online).

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: 03.12.2021

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.