



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 173 din 16.03.2022

Dosar nr: 90/ 2021

Petiția nr: 1086/10.02.2021

Petent: Sindicatul Salariaților EPH

Reclamat: Societatea Europharm Holding SA

Obiect: Petentul reclamă faptul că membrii de sindicat și președintele sindicatului au fost discriminați și hărțuiți în derularea raporturilor de muncă pe criteriul apartenenței la Sindicatul Salariatilor EPH și a exercitării activității sindicale.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1. Sindicatul Salariaților EPH cu sediul ales pentru comunicare la Maxim & Partners SPARL, București, Sector 3, Str. Vintilă Vodă nr. 2, bl. E1, sc. A, et.3, ap.43

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Societatea Europharm Holding SA, cu sediul în Mun. Brașov, Str. Ionescu Crum nr.1, Turnul 1, Jud. Brașov

II. Procedura de citare a părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4. Prin adresa nr. 1086/19.02.2021 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 2195/19.03.2021 a fost citată partea reclamată, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 15.04.2021 (filele 154-155 la dosar).

5. La ședința de audieri părțile au fost prezente prin reprezentanți – legali și convenționali. Părțile au depus la dosar puncte de vedere și documente în completare, solicitând un termen pentru depunerea concluziilor scrise.

6. Prin adresa înregistrată cu nr. 3292/05.05.2021, partea reclamată a depus un punct de vedere față de înscrisurile depuse de petent la termenul de audieri din data de 15.04.2021, cu precizarea că această corespondență a fost comunicată și petentului, prin e-mail (filele 268-270 la dosar)

7. Petentul a depus la dosar note scrise, document înregistrat cu nr. 3269/04.05.2021 însoțite de documente în probatoriu (filele 272-274 la dosar).



8. Petentul a depus la dosar de documente în probatoriu, prin cererea înregistrată la dosar cu nr. 3724/18.05.2021 (filele 275- 295 la dosar).

9. Prin adresa înregistrată cu nr. 4781/23.06.2021, petentul a comunicat la dosar declarații de martori, menționând că renunță la audierea martorilor în mod direct (filele 296-297 la dosar).

10. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

11. Petentul sesizează Consiliul cu privire la discriminarea și hărțuirea membrilor de sindicat și a președintelui acestuia.

12. În fapt, petentul arată următoarele:

12.1 Încă de la constituirea sindicatului, unele persoane din componența organului executiv de conducere al sindicatului au făcut parte din echipele de negociere ale contractelor colective de muncă la nivelul unității (ex: cele aferente anilor 2015, 2017, 2020-2018, 2022-2020). Sindicatul a obținut reprezentativitatea salariaților, aceasta fiind recunoscută în anul 2020 atât de către Instanță, cât și de ITM Brașov, deoarece numărul membrilor de sindicat înscriși a fost de 324 de salariați din totalul de 437 salariați, conform îndeplinirii condițiilor de recunoaștere a reprezentativității.

12.2 În anul 2019 societatea și-a schimbat integral acționariatul iar ultimul contract colectiv de muncă încheiat pentru anii 2020-2022 a fost negociat cu noua echipă de conducere a societății, care a fost constituită după schimbarea acționariatului. Deși prin contractul colectiv de muncă pentru anii 2020-2022 au fost negociate și agreeate clauze noi, ca cele prevăzute la capitolul *Cadrul general de informare și consultare a angajaților și Drepturi și imunități sindicale*, Societatea a dispus măsuri cu real impact împotriva anajaților, cu încălcarea tuturor clauzelor referitoare la informarea și negocierea măsurilor adoptate față de angajați cu Sindicatul.

12.3 Se arată că acțiunile de hărțuire și eliminare a membrilor din conducerea Sindicatului au debutat prin emiterea unei Note de fundamentare elaborată de societate, emisă fără consultarea Sindicatului, pe baza căreia au fost concediați sub pretextul reorganizării interne a societății un număr de 17 angajați. Pe baza acestei note de fundamentare vicepreședintele Sindicatului și secretarul Sindicatului au fost concediați, față de aceștia fiind emise decizii de concediere, deși atât în perioada anterioară concedierilor, cât și cea ulterioară, Societatea a efectuat noi angajări, fiind ocupate un număr de aproximativ 50 de posturi.

12.4 Petentul apreciază că cei doi membri din echipa de conducere a Sindicatului au fost victimele discriminării și hărțuirii la locul de muncă deoarece Sindicatul, ca organism de reprezentare a angajaților în cadrul societății, a devenit incomod prin faptul că își exercita atribuțiile conferite de lege în scopul apărării și protejării drepturilor membrilor săi iar membrii de sindicat au devenit victime ale abuzului la concediere nelegală, la acordarea bonusurilor conform actelor adiționale și informarea scrisă din partea angajatorului, la respectarea Contractului colectiv de muncă la nivelul unității cu privire la beneficiile acordate angajaților și la libertatea de asociere la Federația Sanitas și alte aspecte.

12.5 Petentul consideră că angajatorul a pornit o serie de acțiuni de natură a influența membrii de sindicat în scopul de a dezechilibra structura sindicală și de a determina dizolvarea, astfel:

a) Ulterior concedierii vicepreședintelui și a secretarului de Sindicat, într-o discuție neoficială cu unul dintre membrii bordului director, președintele sindicatului a primit recomandări de a înceta contractul individual de muncă cu societatea în schimbul salariilor compensatorii agreeate prin CCM 2020-2022. Față de refuzul acesteia de a pleca de bunăvoie, i s-a comunicat o informare prin care urma să i se schimbe unilateral locul muncii, răspunsul președintelui sindicatului fiind consemnat pe larg în punctul său de vedere către societate. Prin decizia de delegare emisă de societate, președintele de sindicat a fost mutat forțat în punctul de lucru din București unde activitatea societății este restrânsă la activitate de birou și unde, în acest sediu își desfășoară activitatea conducerea departamentelor și bordul director, președintele de sindicat fiind pus în imposibilitate de a-și desfășura activitatea sindicală.

Se arată că motivul invocat de angajator pentru emiterea Deciziei de delegare a fost un pretext descris în linii generice, monitorizarea și respectarea normelor de prevenție Covid în spațiile destinate birourilor pentru aceasta nefiind necesară prezenta imperioasă a președintelui de sindicat, iar conceperea unui plan de măsuri privind siguranța și securitatea în muncă customizat pentru sediul central din București neimplicând o activitate pentru care să fie necesare 60 zile de delegare la sediul unde se regăsesc birourile societății.

Potentul arată că șicanele au apărut încă din prima zi de lucru la locul indicat în decizia de delegare născându-se discuții contradictorii privind atribuirea unui birou de lucru iar la câteva zile după începerea programului de delegare, cu toate că președintele sindicatului a fost în concediu medical pentru motive de sanatate și, deși au fost trimise rapoarte actualizate zilnic privind situația contaminării angajaților, directorul HR a comunicat critici referitoare la modul de întocmire a rapoartelor, critici de natură a hărțui Președintele de sindicat. La încetarea perioadei de delegare Președintele de sindicat a primit preaviz de desfacere a contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana angajatului, concedierea neavând la bază niciun motiv de oportunitate a societății de a-și reorganiza activitatea. Potentul consideră că scopul Societății a fost acela de a îndepărta Președintele de sindicat din mijlocul membrilor de sindicat deoarece intenția angajatorului a fost aceea de a destabiliza structura sindicala, precum și de a limita abuziv exercitarea funcției sindicale prin limitarea contactului cu angajații, membri de sindicat.

b) Potentul arată că un alt aspect de hărțuire este faptul ca Societatea a refuzat nejustificat de a reține și de a varsa în contul sindicatului cotizația membrilor săi, fapt de natură a bloca activitatea sindicală deși lunar, Consiliul director primește din partea societății solicitări să se depună acordul reținerii contribuției sindicale.

Potentul expune faptul că de la aplicarea Legii nr. 1/2016 prin care a fost modificat art 24 din Legea dialogului social, Sindicatul a solicitat reținerea și vărsarea cotizației membrilor de sindicat, sens în care a formulat o cerere și a depus documentația necesară aplicării dispoziției legale, iar Societatea pana în luna august 2020 inclusiv, a procedat la îndeplinirea cerinței legale, angajatorul anunțând că începând cu luna septembrie 2020 nu va mai proceda la reținerea cotizației și la varsarea acesteia în contul sindicatului, justificând refuzul său pe motiv că nu au fost comunicate acordurile

membrilor de sindicat deși aceste acorduri au fost redepuse în datele de 27 și 29 octombrie 2020. Societatea a comunicat că nu va proceda la îndeplinirea obligației legale față de depunerea acordurilor cu întârziere și față de faptul că nu s-a convenit asupra costului acestui serviciu ce va fi pus în sarcina Sindicatului. În final, față de adresele Sindicatului prin care se solicita reținerea și plata cotizațiilor, societatea a răspuns că solicită accesul la Statutele celor două organisme sindicale, al Sindicatului Salariaților EPH și al Federației Sanitas la care sindicatul se afiliase.

Cu privire la acest aspect, petentul consideră poziția angajatorului ca fiind una de hărțuire și de discreditare a angajaților pentru apartenența la un sindicat. Zadarnicirea activității sindicale prin distrugerea organismului sindical prin metode precum determinarea membrilor de sindicat de a se retrage din calitatea de membri și refuzul abuziv de reținere la sursă și de a vărsa în conturile sindicatului cotizația membrilor fiind acțiuni de natură a atinge drepturile și libertățile omului precum libertatea de asociere și de a înființa/desfășura activitate sindicală.

c) Petentul arată că un alt aspect de natură a încălca dreptul de a înființa sindicate, respectiv de a îngădi accesul la calitatea de membru de Sindicat a fost acțiunea dezvoltată de angajator, prin angajații săi, de a exercita influență asupra membrilor de sindicat în scopul determinării lor de a se retrage din Sindicatul salariaților cu denumirea EPH.

La data reînnoirii mandatului reprezentativității în luna aprilie 2020, numărul membrilor înscriși în Sindicat era de 324, iar în perioada 2016 – 2020 s-au retras doar 5 membri de sindicat însă, imediat după comunicarea preavizului de desfacere a contractului de muncă al președintelui de sindicat, au fost depuse 35 de cereri de retragere din sindicat, toate aceste cereri fiind concomitente sau imediat ulterioare vizitei unor persoane din conducere la punctele de lucru în care își desfășurau activitatea semnării cererilor, fiind cunoscut faptul că au fost exercitate presiuni la adresa semnatarilor cererilor în scopul determinării lor de a renunța la calitatea de membru de sindicat.

De asemenea, petentul arată că angajatorul a obstrucționat toate canalele de comunicare între membrii de sindicat și echipa de conducere a acestuia, astfel încât drepturile lor au fost cenzurate, îngădite, obstrucționate ca de exemplu: accesul președintelui de sindicat la adresele de e-mail pentru corespondența cu membrii de sindicat a fost suprimat, informările acestuia către membrii din structura sindicală nemaiputând fi comunicate iar buletinele sindicale afișate la panourile de comunicare au fost scoase spre a nu fi citite de către membrii de sindicat.

13. În continuarea expunerii, petentul arată că, deși în lunile noiembrie 2020 și ianuarie 2021 au fost făcute restructurări în interiorul societății, un alt sindicat înființat la comanda societății a anunțat prin canale de comunicare organizate de societate că aceasta împarte profitul companiei cu toți angajații. De asemenea, petentul arată că:

- președintele acestui nou sindicat are permisiunea să trimită e-mailuri către toți angajații societății folosind adresele de e-mail cu domeniul aparținând societății deși sindicatul salariaților EPH reprezentativ îi este blocat accesul la informații prin aceste adrese de e-mail.
- acest nou sindicat a avut acces în mod discreționar la o informație comunicată în mod individual conducătorilor acestui organism sindical, informația nefiind comunicată oficial și către conducerea sindicatului salariaților EPH, fiind

încălcat principiul egalității de șanse și de tratament, iar discriminarea fiind bazată pe apartenența la Sindicatul salariaților EPH.

14. În concluzie, petentul consideră că membrii de sindicat și în special președintele de sindicat, au fost discriminați și hărțuiți în derularea raporturilor de muncă pe criteriul apartenenței la Sindicatul salariaților EPH și a exercitării activității sindicale, solicitând investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare și hărțuire de care se face vinovată Societatea începând cu luna martie 2020, în conformitate cu dispozițiile OG nr. 137/2000. Totodată se solicită înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării și hărțuirii iar, pe lângă aplicarea amenzii contravenționale, să se dispună obligarea părții care a săvârșit fapta, să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției.

15. În susținerea celor declarate, petentul a depus la dosar următoarele înscrisuri: certificate extras din registrul sindicatelor, Contractul colectiv de munca pentru anii 2020- 2022, încheierea din 25.11.2020 privind recunoașterea reprezentativității sindicatului, informații ONRC referitoare la societate, note de fundamentare, decizii de concediere, decizii ale Consiliului de administrație, adevărințe, adrese ITM, corespondență prin email între conducerea societății și președintele de sindicat, informare privind restructurări decise de Societate fără consultarea Sindicatului, mesaj referitor la obstrucționarea accesului la mijloacele de informare a membrilor de sindicat, liste, cereri de retragere din sindicat, alte documente.

16. Prin adresa înregistrată cu nr. 3269/04.05.2021, petentul a comunicat note scrise la dosar în care, având în vedere punctul de vedere al părții reclamante, susține următoarele:

16.1 Referitor la anularea petiției ca nefiind semnată de reprezentantul legal al Sindicatului, se solicită respingerea acestei cereri ca rămasă fără obiect având în vedere faptul că petiția a fost semnată de președintele Sindicatului.

16.2 Referitor la excepția necompetenței materiale a CNCD în formularea petiției, se solicită respingerea acesteia ca neîntemeiată, pentru următoarele considerente:

- potrivit art. 1 alin 2 este consacrat principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, fiind garantate drepturile incidente în speța pendinte, respectiv dreptul la libertatea de întrunire și de asociere, dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecție împotriva șomajului (..), dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate. Petentul apreciază competența CNCD în soluționarea petiției având în vedere că OG nr. 137/2020 reglementează activitatea CNCD ca autoritate de stat în domeniul discriminării, responsabilă cu aplicarea și controlul respectării prevederilor legii în domeniul său de activitate iar în vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul director își exercită atribuțiile cu privire la (..) investigarea, consultarea și sancționarea faptelor de discriminare.

16.3 Referitor la excepția lipsei calității procesuale active și a excepției lipsei calității de reprezentant a Sindicatului în formularea petiției iar pe cale de consecință, respingerea petiției ca fiind formulată de o persoană fără calitate procesuală activă sau fără calitate de reprezentant, se solicită respingerea excepției ca fiind neîntemeiată având în vedere prevederile art. 28 alin (2) Legea nr. 62/2011 a dialogului social care prevede că, în exercitarea atribuțiilor respective, organizațiile sindicale au dreptul de a

întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză. Coroborat cu art. 3 din OG nr. 137/2000, petentul consideră că Sindicatul salariaților EPH are legitimitate procesuală activă în prezenta cauză pentru a promova acțiunea pentru protejarea drepturilor tuturor membrilor de sindicat.

16.4 Referitor la criticile privind obiectul vădit nefondat al petiției formulate, se arată că din probele administrate rezultă situațiile clare comparabile pentru a verifica temeinicia susținerilor din motivarea petiției.

17. În ceea ce privește fondul cauzei, petentul solicită să se constate că petiția este întemeiată, în acord cu probele din dosar, iar partea reclamată nu a reușit o probă contrară pentru respingerea acesteia conform motivelor redade în punctul de vedere.

18. Prin adresele înregistrate cu nr. 3724/18.05.2021 și nr. 4781/23.06.2021, petentul a comunicat la dosar următoarele documente în administrarea probatorului:

- declarațiile angajaților cu privire la hărțuirea și determinarea membrilor de sindicat de a se retrage din Sindicat în scopul pierderii reprezentativității și al destabilizării Sindicatului EPH,

- opinia angajaților - agenți de livrare - despre presiunile la care au fost supuși în scopul determinării demisiei;

- nota de fundamentare și concedierea angajaților - agenți de livrare;

- acțiunea ce face obiectul dosarului 3439/1784/2021 aflat pe rolul instanței – contestarea reprezentativității Sindicatului EPH formulată în urma determinării celor aproximativ 30 de angajați să se retragă din Sindicat, ca urmare a șicanelor și hărțuirii și ca urmare a concedierii/mutării abuzive a angajaților de pe o firmă pe alta - agenții de livrare.

- declarații de martori, administrate în copie certificată la dosar, petentul înțelegând să renunțe la audierea acestor martori în mod direct, în sala de ședință.

Susținerile părții reclamate

19. Prin adresa nr. 2876/15.04.2021, partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere, prin care arată următoarele:

19.1 Cu privire la excepții, se solicită:

- anularea petiției ca nefiind semnată de reprezentantul legal al Sindicatului, pe motiv că petiția nu cuprinde toate elementele necesare pentru valabilitatea sa, respectiv semnătura petentului, aceasta fiind semnată de avocați, iar nu de președintele Sindicatului în numele și pentru membrii de sindicat înscriși la momentul formulării petiției.

- admiterea excepției necompetenței materiale a CNCD în soluționarea petiției formulate de Sindicat pe motivul constatării faptului că cele sesizate de Sindicat nu prezintă situații care să intre sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000 ci cel mult o problemă de interpretare și aplicare a legislației muncii. Motivele discriminării și hărțuirii, astfel cum sunt detaliate de Sindicat, sunt în număr de patru și pot fi structurate și rezumate după cum urmează:

1. concedierea membrilor din conducerea Sindicatului pentru motive ce nu țin de persoana acestora; delegarea președintelui de sindicat la un alt sediul de lucru

- al societății; pretinsa intervenție a Societății în activitatea sindicală prin metode și tactici ilicite;
2. un pretins refuz al Societății de a reține și vărsa în contul Sindicatului cotizația membrilor,
 3. pretinsa "influență" a Societății împotriva membrilor de sindicat de a se retrage din Sindicat;
 4. pretinsa suprimare din partea Societății a accesului președintelui de sindicat la adresele de email ale membrilor, domeniul cu terminația @eph.ro; scoaterea de buletine sindicale de la panouri de comunicare.

19.2 Partea reclamată consideră ca prin toate motivele invocate de Sindicat și rezumate se pune în discuție modul de interpretare și aplicare de către Societate a dispozițiilor legale din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților și din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, după cum urmează:

- *legalitatea și temeinicia concedierii membrilor din conducerea Sindicatului pentru motive ce nu țin de persoana acestora*, din perspectiva dispozițiilor art. 65 din Codul muncii, care reglementează condițiile unei astfel de încetări a contractului de muncă și a dispozițiilor art. 10 din Legea nr. 62/2011, care garantează protecția membrilor de sindicat. Se precizează ca toate contestațiile împotriva deciziilor de concediere invocate de Sindicat în petiție sunt pe rolul instanțelor de dreptul muncii.
- *delegarea președintelui de sindicat la un alt sediu* din perspectiva dispozițiilor art. 43 și urm. din Codul muncii privind delegarea;
- *nelegalitatea unei pretinse intervenții a Societății în activitatea sindicală*, din perspectiva interzicerii limitării drepturilor sindicale, prevăzute de art. 7 alin. (2) din Legea nr. 62/2011;
- *nelegalitatea unui pretins refuz al Societății de a reține și vărsa în contul Sindicatului cotizația membrilor*, din perspectiva dispozițiilor art. 24 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 privitoare la cotizația membrilor de sindicat;
- pretinsa "influență" a Societății împotriva membrilor de sindicat de a se retrage din Sindicat, *din perspectiva libertății de asociere garantate de art. 40 din Constituția României și prevăzute de art. 3 din Legea nr. 62/2011;*
- pretinsa suprimare din partea Societății a accesului președintelui de Sindicat la adresele de mail ale membrilor, cu terminația @eph.ro sau scoaterea de buletine sindicale de la panouri de comunicare, *din perspectiva pretinsei ingerințe a angajatorului în exercitarea activității sindicale, interzisă de art. 7 alin. (2) din Legea nr. 62/2011.*

19.3 Partea reclamată consideră evident faptul că Sindicatul încearcă, prin toate motivele de discriminare/hărțuire invocate, ca CNCD să judece legalitatea unor acte emise de Societate, respectiv ca CNCD să aprecieze cu privire la anumite situații de fapt care se referă la nerespectarea unor dispoziții exclusiv din materia legislației muncii, asupra cărora doar instanțele de judecată pot *înfaptui justiția*. Chiar dacă sunt prezentate ca fiind fapte de discriminare/hărțuire, în realitate Sindicatul invocă nerespectarea unor prevederi din legislația muncii, context în care, pentru ca CNCD să poată califica dacă acele situații reprezintă sau nu fapte de discriminare/hărțuire în sensul OG nr.137/2000, va trebui mai întâi să statueze asupra unor aspecte corelative

actului de justiție, respectiv modalitatea de interpretare și aplicare de către Societate a dispozițiilor legale din materia dreptului muncii citate mai sus, ceea ce este atributul exclusiv al instanțelor judecătorești competente potrivit legii.

- admiterea excepției lipsei calității procesuale active a Sindicatului în formularea petiției și respingerea petiției ca fiind formulată de o persoană fără calitate procesuală activă pe considerentul că această calitate procesuală activă a Sindicatului s-ar putea admite numai în măsura în care persoana a fost împuternicită, în scris, de către membrii de Sindicat, să formuleze petiția ce face obiectul dosarului nr. 90/2021 aflat pe rolul CNCD, conform dispozițiilor art. 28 din Legea nr. 62/2011, însă la dosar nu este depusă de către Sindicat nicio împuternicire scrisă din partea membrilor de sindicat, așa încât, în raport de prevederile legale, în lipsa împuternicirilor scrise/cererilor semnate de toți membrii de sindicat, se poate invoca excepția lipsei calității procesuale active a Sindicatului în formularea petiției.
- admiterea excepției lipsei calității de reprezentant a Sindicatului în formularea petiției și respingerea cererii ca fiind formulată de o persoană fără calitate de reprezentant pe motiv că în ceea ce privește calitatea de reprezentant a Sindicatului, acesta se dovedește cu prezentarea mandatului special acordat de către membrii aceluși sindicat, astfel cum impune art. 28 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, respectiv art. 28 alin. (2) din OG nr. 137/2000 și, față de lipsa împuternicirilor scrise ale tuturor membrilor de Sindicat existenți la momentul formulării petiției, se constată lipsa calității de reprezentant a Sindicatului în formularea petiției.
- admiterea excepției obiectului vădit nefondat al petiției formulate de Sindicat, raportat la domeniul de aplicare al prevederilor OG nr. 137/2000 pe motiv că la speța de față, Sindicatul nu indică absolut deloc, în cadrul niciunui motiv de discriminare invocat, situația comparabilă în care tratamentul sau conduita Societății sa fi fost diferită. Mai exact, arată partea reclamată, Sindicatul nu indica situația comparabilă/analoagă în cazul:
 - concedierii membrilor din conducerea Sindicatului pentru motive ce nu țin de persoana acestora;
 - delegării președintelui de sindicat la un alt sediu al societății;
 - pretinsei intervenției a Societății în activitatea sindicală;
 - pretinsului refuz al Societății de a reține și vărsa în contul Sindicatului cotizația membrilor;
 - pretinsei ținutului a Societății împotriva membrilor de sindicat de a se retrage din Sindicat;
 - pretinsei suprimării din partea Societății a accesului președintelui de Sindicat la adresele de mail ale membrilor, cu terminația @eph.ro.

19.4 Partea reclamată consideră că în lipsa indicării unor situații comparabile de către Sindicat, CNCD nu poate analiza iar Societatea nu se poate apăra corespunzător dacă aceste pretinse fapte sunt sau nu fapte de *discriminare*, motiv pentru care petiția apare ca fiind vădit nefondată raportat la domeniul de aplicare al prevederilor OG nr. 137/2000.

19.5 De asemenea, în lipsa indicării persoanelor "hărțuitoare" de către Sindicat, partea reclamată consideră că CNCD nu poate analiza iar Societatea nu se poate apăra corespunzător, dacă aceste pretinse fapte reprezintă fapte de *hărțuire*, motiv pentru care petiția apare, și sub acest aspect, ca fiind vădit nefondată, raportat la domeniul de aplicare al prevederilor OG nr. 137/2000.

20. Pe fondul petiției partea reclamată solicită respingerea în integralitate a petiției ca fiind neîntemeiată, aspectele sesizate de Sindicat neintrând sub incidența OG nr. 137/2000, motivele fiind expuse după cum urmează:

20.1 Cu privire la concedierea membrilor din conducerea Sindicatului din motive sindicale se reține că toate aceste masuri de desființare de locuri de muncă (ocupate inclusiv de salariați din conducerea Sindicatului) au făcut parte din cadrul unor ample și diferite procese de restructurare, iar concedierea persoanelor care ocupau aceste posturi a fost făcută pentru motive care nu țin de persoana angajaților, legalitatea și temeinicia concedierilor unora dintre acești salariați fiind confirmate deja de instanțele de judecată competente. Prin urmare, partea reclamată consideră că faptele de discriminare indicate de Sindicat în sensul unei nelegalități a desființării locurilor de muncă sunt pur nefondate, reținându-se că nu exista nici cea mai mică legătură între calitatea acestor persoane de lideri sindicali și concedierea acestora, cu atât mai mult cu cât o astfel de legătură discriminatorie, deosebit de gravă, ar trebuie constatată pe cale judecătorească, iar nu în fața CNCD.

20.2 Cu privire la delegarea președintelui de Sindicat se precizează ca delegarea angajatei (i.e. Președintele de sindicat) a fost făcută în acord cu dispozițiile legale, măsura Societății fiind complet justificată fata de contextul în care se afla Societatea, nefiind de altfel contestată de salariații sau de Sindicat în vreun fel. În aceste condiții, fapta Societății de a delega președintele de Sindicat în sensul prestării de activitate într-o altă locație, cu titlu temporar, nu poate fi privită ca o faptă discriminatorie/hărțuitoare iar condițiile în care aceasta a lucrat pe perioada delegării sunt exact aceleași condiții de muncă ca ale colegilor săi.

20.3 În ceea ce privește refuzul venit din partea Societății de a reține și vărsa cotizația de sindicat, partea reclamată consideră ca nu există și nu este indicată situația comparabilă, nu poate fi identificat criteriul de discriminare și lipsește cu desăvârșire tratamentul Societății calificat prin scopul de a restrânge/înlătura un drept al unui membru de sindicat. Se arată că petentul invocă discriminarea/hărțuirea Sindicatului, ceea ce nu este o situație care să intre sub incidența OG nr. 137/2000, legea protejând persoanele fizice împotriva unor forme de discriminare/hărțuire, iar în niciun caz o persoană juridică, cum este Sindicatul.

20.4 Totodată, se arată că nu a existat un refuz nejustificat din partea Societății de a reține cotizația de Sindicat; față de existența a două organizații sindicale la nivelul Societății, Societatea a decis în mod justificat suspendarea reținerii cotizațiilor sindicale pentru toate sindicatele constituite la nivelul Societății, punând în vedere să se găsească alte modalități de colectare a cotizațiilor, în aceste condiții, nepunându-se susține ca Societatea ar fi acționat *nejustificat* și, în orice caz, fapta nu poate fi calificată ca discriminare sau hărțuire. Partea reclamată menționează că aceasta chestiune a reținerii cotizațiilor a provocat controale tematice din partea inspectorilor ITM, și în urma acestor controale nu s-a găsit nicio neregularitate iar față de cererea expresă din partea

Sindicatului salariaților EPH, Societatea a reluat procesul de reținere a cotizațiilor pe statul de plată începând cu luna ianuarie 2021.

20.5 În ceea ce privește “influența” Societății împotriva membrilor de sindicat de a se retrage din Sindicat, partea reclamată menționează că Sindicatul, ca entitate juridică, nu poate fi *discriminat* sau *hărțuit*, în sensul OG nr. 137/2000. Se poate înțelege că cei 35 de membri de Sindicat care s-au retras din Sindicat ar fi fost discriminați/hărțuiți însă, în lipsa de detalii oferite în acest sens de Sindicat, nu sunt indicate persoanele aflate în situații comparabile.

20.6 Partea reclamată arată că nu are cunoștința despre acțiunile la care face referire Sindicatul și nici nu are vreo legătură, directă sau indirectă, cu pretinsele inuiseri și hărțuiri.

20.7 În ceea ce privește posibilele acțiuni întreprinse de reprezentanții celui de-al doilea sindicat constituit la nivelul Societății în vederea obținerii adeziunilor din partea angajaților, inclusiv a membrilor Sindicatului EPH, partea reclamată menționează că Societatea nu a intervenit și nici nu va interveni în modul în care angajații își exercită drepturile de liberă asociere sindicală, poziționându-se imparțial și echidistant față de orice sindicat constituit sau care se va constitui vreodată la nivelul Societății.

20.8 Cu privire la suprimarea accesului președintelui de Sindicat la adresele de mail ale membrilor, domeniul cu terminația @eph.ro, se arată că utilizarea de către aceasta a adresei de e-mail de serviciu, proprietatea exclusivă a Societății, a fost sistată, în mod perfect legitim în urma suspendării contractului individual de muncă al președintelui sindicatului, ca și angajat al societății. În aceste condiții, fapta indicată de Sindicat de suprimare a accesului președintelui la adresele de mail ale membrilor este pur nereală, președintele de Sindicat putând comunica în continuare cu membri de sindicat inclusiv pe adresele de e-mail @eph.ro, Societatea neavând vreo implicare sub acest aspect.

20.9 La indicarea faptului că președintele noului sindicat trimite e-mail către toți angajații Societății, spre deosebire de președintele petentului, care nu ar fi putut să trimită un astfel de e-mail, partea reclamată consideră că *nu exista o diferență de tratament* subliniindu-se că email-urile președintelui Sindicatului petent au ajuns la destinatarul său iar Sindicatul petent nu indică persoanele membri de sindicat care ar fi fost discriminați, respectiv care sunt membrii care nu ar fi primit e-mail-uri din partea președintelui Sindicatului petent. Neexistând o diferență de tratament, ambii președinți de sindicate putând uzita comunicarea prin e-mail cu membrii sindicatelor pe care le reprezintă, partea reclamată consideră evident că nu se poate vorbi despre situații comparabile și deci de discriminare.

21. De asemenea, partea reclamată consideră că este de observat faptul nu există nicio prevedere legală care să prevadă că la solicitarea unei ședințe de dialog social din partea unei organizații sindicale, aceasta din urmă, ori angajatorul, sunt datori să invite toate organizațiile sindicale constituite la nivelul unui angajator, aceasta acțiune neputând fi privită de Sindicatul petent ca o formă de discriminare și, deși Sindicatul reclamă că Societatea ar fi cea care intervine în activitatea sindicală, Sindicatul petent este cel care aduce ingerințe activității sindicale a noului Sindicat prin faptul că încearcă să restrângă comunicările cu aceasta din urma organizație sindicală.

22. Cu privire la scoaterea de buletine sindicale de la panourile de comunicare, partea reclamată precizează că Societatea nu a dispus niciodată scoaterea materialelor de informare sindicală. Panourile de afișaj din sediul și punctele de lucru ale Societății sunt menite pentru desfășurarea activităților de serviciu ale salariaților, iar nu pentru *activitate sindicală*, existând riscul ca informații esențiale pentru angajați să nu ajungă la cunoștința salariaților. Se precizează ca există o singură situație în care Societatea a solicitat îndepărtarea unui așa-zis *material de informare*, în realitate acesta fiind un document care nu purta semnele distinctive ale Sindicatului sau orice fel de indiciu că ar fi provenit de la acesta, neavând natura unei informări sindicale care să parvină de la această entitate. Partea reclamată consideră că nu exista vreo legătură între i ed rolelairetam “aeretaocs”nformare și pretinsa hărțuire/discriminare, ceea ce denotă intenția petentului de a denigra Societatea prin susținerea unor nereale și ilogice fapte de *hărțuire/discriminare*.

23. În concluzie, partea reclamată susține cu privire la tratamentul discriminatoriu invocat de Sindicat, că se observă lipsa elementelor esențiale de a căror dovedire depinde constatarea existenței unei încălcări săvârșite de Societate, respectiv faptul că membrii de Sindicat nu au fost supuși unui tratament discriminatoriu iar situațiilor expuse de Sindicat nu le corespund de facto alte situații comparabile. În aceeași măsură, în raport de prevederile art. 5⁷ din OG nr. 137/2000 Sindicatul nu a dovedit elementele de fapt ale hărțuirii morale ale vreunui membru de sindicat (cu atât mai puțin a tuturor membrilor de sindicat, în numele cărora este formulată petiția), neexistând un comportament din partea vreunui salariat care sa conducă la *deteriorarea condițiilor de muncă, la lezarea drepturilor sau demnității angajaților, la afectarea sănătății fizice sau mentale a angajaților ori la compromiterea viitorului profesional al acestora*, motiv pentru care în speța de față nu ne aflăm nici în prezența unei hărțuiri la locul de muncă.

24. În susținerea celor declarate de partea reclamată, la dosar au fost depuse următoarele înscrisuri: corespondență între părți, informații generale privind dosarele aflate pe rolul instanței în ceea ce privește litigiile de muncă, note de fundamentare, decizii de concediere, decizii de delegare, procese-verbale de control, cereri de suspendare a contractului de muncă, rapoarte per salariat, decizii, corespondența din partea sindicatului cu membrii acestuia, cereri de retragere din sindicat (filele 172 – 267 la dosar).

25. Prin adresa înregistrată cu nr. 3292/05.05.2021, partea reclamată a depus un punct de vedere cu privire la neconcludența înscrisurilor depuse de petent și inutilitatea lor în cauza dedusă CNCD, arătând că înscrisurile depuse de Sindicat la termenul de audieri din data de 15.04.2021 nu au relevanță în cauză, depunerea și invocarea cererilor de retragere din sindicat în sensul existenței unei legături între o acțiune și o inacțiune a Societății și aceste cereri de retragere fiind neavenită și nu prezintă nicio utilitate în prezenta cauză.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României:
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1

- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

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*”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- 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*”.

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.

În analiza excepțiilor invocate:

26. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepțiile și solicitările invocate de partea reclamată din dosar, respectiv:

- anularea petiției ca nefiind semnată de reprezentantul legal al Sindicatului, lipsa calității de reprezentant a avocatului care semnează petiția;
- excepția de necompetență materială a CNCD în soluționarea petiției pe motiv că cele sesizate nu prezintă situații care să intre sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000 ci, cel mult este o problemă de interpretare și aplicare a legislației muncii, toate motivele invocate și rezumate de petent punând în discuție modul de interpretare și aplicare de către societate a dispozițiilor legale din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților și din Legea nr. 62/2011 a dialogului social;
- excepția lipsei calității procesuale active a petentului în formularea petiției deoarece aceasta a fost formulată de o persoană fără calitate procesuală activă;
- excepția lipsei calității de reprezentant a Sindicatului în formularea petiției și respingerea cererii ca fiind formulată de o persoană fără calitate de reprezentant pe

motiv că această calitate se dovedește cu prezentarea mandatului special acordat de către membrii aceluși sindicat;

- excepția obiectului vădit nefondat al sesizării formulate de petentă pornind de la împrejurarea că petentul nu invocă încălcarea de către societate a niciunei prevederi din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și nici nu indică situația comparabilă în care tratamentul sau conduita Societății să fi fost diferită;

În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate în prezenta cauză.

27. În dezbaterile privind analiza excepțiilor, analizând solicitările părților și excepțiile invocate, Colegiul director urmează a analiza petiția formulată, precum și susținerile părților reclamate consemnate în punctele de vedere ale acestora. Având în vedere și considerentele rezultate din cuprinsul informațiilor conținute în documentele aflate la dosar, Colegiul director urmează a respinge solicitările/excepțiile invocate, pentru motivele următoare:

- Cu privire la ne desemnarea petiției de către reprezentatul legal al Sindicatului și lipsa calității de reprezentant a avocatului care semnează petiția, Colegiul director respinge această solicitare, apreciere evaluată pe considerentul că semnarea și depunerea plângerii respectă dispozițiile legii, petiția fiind semnată ulterior depunerii sesizării.

- Cu privire la lipsa calității procesuale active a petentului, Colegiul director respinge această excepție reținând că, în conformitate cu prevederile art. 28, alin (1) din OG nr. 13/2000, cu modificările și completările ulterioare, organizațiile neguvernamentale care au interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unui grup de persoane, sindicatul având menirea de a apăra interesele grupului de persoane vizat de fondul petiției.

- Cu privire la excepția lipsei calității de reprezentant a Sindicatului în formularea petiției Colegiul director respinge această excepție reținând că, în prezenta cauză, Sindicatul are legitimitate procesuală activă pentru a promova acțiunea pentru protejarea drepturilor tuturor membrilor de sindicat, în exercitarea atribuțiilor respective, organizațiile sindicale având dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză (art. 28 alin (2) Legea nr. 62/2011 a dialogului social).

- Cu privire la excepția obiectului vădit nefondat al sesizării, Colegiul director respinge această excepție reținând că obiectul plângerii se referă la modul în care sunt tratați angajații din rândurile active ale societății, la condițiile și relațiile de muncă la nivelul unității în care tratamentul sau conduita Societății să fi fost diferită, faptă manifestată de angajator pentru care se poate invoca încălcarea prevederilor OG nr. 137/2000, Colegiul director apreciind că poate fi făcută o analiză pe acest aspect.

- Cu privire la excepția de necompetență materială a CNCD în soluționarea petiției, Colegiul director respinge această excepție apreciind că cele sesizate pot prezenta situații care să intre sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, motivele

invocate fiind discriminarea și hărțuirea, CNCD fiind responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor legii în domeniul său de activitate în vederea combaterii faptelor de discriminare.

28. Având în vedere aceste considerente, Colegiul director urmează a analiza fondul cauzei, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta fiind sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare.

Aplicarea principiilor la speță

29. **În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentului, aceasta relevând o situație la care a fost supus, motivând că au fost luate măsuri diferite față de Sindicat și membrii acestuia și reclamând că președintele și membrii sindicatului au fost discriminați și hărțuiți ca angajați, în derularea raporturilor de muncă, pe criteriul apartenenței la acest sindicat și a exercitării activității sindicale. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

30. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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, așa 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

31. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

32. Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”.

33. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

34. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel, se poate considera discriminare:

- * o diferențiere
- * bazată pe un criteriu
- * care atinge un drept
- * dreptul să fie justificat

35. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. 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. 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.

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

37. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, sex etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

38. Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, reține următoarele:

- sindicatul a obținut reprezentativitatea salariaților încă de la constituire, fiind recunoscut de către instanță și ITM Brașov, cu un număr de 324 de salariați înscriși, unele persoane din componența organului executiv de conducere al sindicatului făcând parte din echipele de negociere ale contractelor colective de muncă la nivelul unității;

- deși prin contractul colectiv de muncă pentru anii 2020-2022 au fost negociate și agreeate clauze noi privitoare la cadrul general de informare și consultare a angajaților și la drepturile și imunitățile sindicale, după schimbarea acționariatului petrecută în anul 2019, Societatea a dispus măsuri ce au avut impact asupra angajaților;

- prin emiterea unei Note de fundamentare elaborată de societate sub pretextul reorganizării interne, au fost concediați un număr de 17 angajați, fiind emise decizii de concediere și față de vicepreședintele și secretarul sindicatului, deși Societatea a efectuat noi angajări atât în perioada anterioară concedierilor, cât și cea ulterioară, fiind ocupate un număr de aproximativ 50 de posturi.

- Societatea a pornit o serie de acțiuni de natură a influența membrii de sindicat. Astfel:

* Președintele sindicatului a primit recomandări de a înceta contractul individual de muncă cu societatea în schimbul salariilor compensatorii agreeate prin contractul colectiv de muncă 2020-2022 și față de refuzul acestuia, i s-a comunicat o informare prin care urma să i se schimbe unilateral locul muncii, președintele de sindicat fiind mutat în punctul de lucru din București și fiind pus în imposibilitate de a-și desfășura activitatea sindicală. Motivul invocat de angajator pentru delegare a fost descris ca privind monitorizarea și respectarea normelor de prevenție Covid iar delegarea a fost făcută în acord cu dispozițiile legale, măsura fiind justificată de Societate și nefiind contestată de salariați sau de Sindicat. Asupra acestei persoane au apărut șicane încă din prima zi de lucru la locul indicat în decizia de delegare însă condițiile în care aceasta a lucrat pe perioada delegării au fost aceleași condiții de muncă ce erau oferite și celorlalți angajați.

* La încetarea perioadei de delegare președintele de sindicat a primit preaviz de desfacere a contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana angajatului, concedierea neavând la bază motive de reorganizarea activității societății. Măsurile de desființare de locuri de muncă, ocupate inclusiv de salariați din conducerea Sindicatului, au făcut parte din cadrul unor procese de restructurare, iar concedierea persoanelor care ocupau aceste posturi a fost făcută pentru motive care nu țin de persoana angajaților, legalitatea și temeinicia concedierilor unora dintre acești salariați fiind confirmate deja de instanțele de judecată competente.

* Sindicatul a solicitat reținerea și vărsarea cotizației membrilor de sindicat, formulând o cerere și depunând documentația necesară aplicării dispoziției legale, iar Societatea a refuzat în a reține și a varsa în contul sindicatului cotizația membrilor săi, fapt ce bloca activitatea sindicală și care a provocat controale tematice ITM. Până în luna august 2020 inclusiv Societatea procedase la reținerea cotizației și la vărsarea acesteia în contul sindicatului însă din luna septembrie 2020, aceasta a anunțat refuzul său justificând că nu au fost comunicate acordurile membrilor de sindicat și comunicând că nu va proceda la îndeplinirea obligației legale față de depunerea acordurilor cu întârziere și față de faptul că nu s-a convenit asupra costului acestui serviciu ce va fi pus în sarcina Sindicatului. Față de existența a două organizații sindicale la nivelul Societății, s-a decis suspendarea reținerii cotizațiilor sindicale pentru sindicatele constituite la nivelul Societății, punându-le în vedere să găsească alte modalități de colectare a cotizațiilor, refuzul de a reține cotizația de Sindicat fiind justificat din partea Societății. Față de cererea expresă din partea Sindicatului salariaților EPH, Societatea a reluat procesul de reținere a cotizațiilor pe statul de plată

începând cu luna ianuarie 2021. De asemenea, societatea a solicitat accesul la Statutele celor două organisme sindicale, respectiv al Sindicatului salariaților și al Federației Sanitas la care sindicatul se afiliase.

* După comunicarea preavizului de desfacere a contractului de muncă al președintelui de sindicat au fost depuse 35 de cereri de retragere din Sindicat, fiind cunoscut în interiorul Societății faptul că aceste cereri au fost depuse cu exercitarea unor presiuni la adresa semnatarilor cererilor în scopul determinării lor de a renunța la calitatea de membru de sindicat și de a se retrage din Sindicat. În ceea ce privește pretensele presiuni asupra celor 35 de membri care s-au retras nu sunt oferite detalii în acest sens pentru a se putea indica acțiunile la care face referire petent.

* Societatea a oprit accesul președintelui de sindicat la adresele de e-mail pentru corespondența cu membrii de sindicat, informările acestuia către membrii din structura sindicală nemaiputând fi comunicate iar buletinele sindicale afișate la panourile de comunicare au fost scoase, angajatorul obstrucționând canalele de comunicare între membrii de sindicat și echipa de conducere a acestuia. Utilizarea adresei de email cu domeniul aparținând societății a fost sistată în urma suspendării contractului individual de muncă al președintelui sindicatului, ca și angajat al societății, suprimarea adresei de serviciu fiind legitimă ca urmare a încetării relațiilor contractuale de muncă cu societatea, domeniul cu terminația @eph.ro fiind proprietatea angajatorului. Panourile de afișaj din sediul și punctele de lucru ale Societății sunt destinate pentru desfășurarea activităților de serviciu ale salariaților, pentru ca informații esențiale pentru angajați să ajungă la cunoștința acestora și, deși nu sunt alocate activității sindicale, societatea a acceptat afișarea de informări sindicale la panou, solicitând doar îndepărtarea documentelor care nu poartă semnele distinctive ale entității.

- Cel de-al doilea sindicat înființat în interiorul societății a informat angajații, prin canale de comunicare organizate de societate, cu privire la distribuirea profitului companiei iar președintele acestui nou sindicat are permisiunea sa trimită mailuri către toți angajații societății folosind adresele de email cu domeniul aparținând societății, acest nou sindicat având acces la o informație comunicată în mod individual conducătorului organismului sindical, informația nefiind comunicată oficial și către conducerea sindicatului salariaților EPH. Poziția societății este de a nu interveni în modul în care angajații își exercită dreptul la liberă asociere iar la solicitarea unei ședințe de dialog social din partea unei organizații sindicale ar putea fi invitate toate organizațiile sindicale constituite la nivelul unui angajator, în cazul în care există mai multe astfel de entități.

39. Ambii președinți de sindicat au putut utiliza de comunicarea prin email cu membrii sindicatelor pe care le reprezintă în ceea ce privește acțiunile întreprinse. De reținut este faptul că această comunicare cu membrii sindicatului se poate face prin diverse metode de către cei care îi reprezintă, respectiv: prin email, afișaj, telefonic sau alte modalități alese. Prin metoda de comunicare prin email se poate folosi adresa personală sau adresa de serviciu, funcție de cum se convine pentru a transmite sau a primi o comunicare în afara activității de serviciu. Asocierea sindicală este un drept al angajaților pe care aceștia și-l exercită în vederea constituirii unui sindicat la locul de muncă și, folosind pentru corespondență adresa de email al cărei domeniu aparține societății, se poate colabora cu și între membrii sindicatului atâta timp cât persoana este angajată a societății, desfășurându-și activitatea în cadrul societății, nefiind o legătură

între calitatea persoanei ca angajat al societății și calitatea de membru/președinte de sindicat.

40. Petentul a invocat criteriul apartenenței la Sindicatul Salariatilor EPH și a exercitării activității sindicale, afirmând că a fost creată o situație de inferioritate, de discriminare și hărțuire în derularea raporturilor de muncă, având ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, petentul considerând că intenția angajatorului a fost aceea de a destabiliza structura sindicală și de a limita exercitarea funcției sindicale prin limitarea contactului cu angajații, membri de sindicat.

41. În speță nu este identificat în mod concret în ce sens sunt îndeplinite condițiile unei discriminări. Partea reclamată nu a urmărit în mod particular exercitarea unui comportament subiectiv asupra petentului, mobilul fiind reprezentat de reorganizarea activității companiei, de îndeplinirea obiectivelor și soluționarea problemelor aparute în activitate, aspecte ce țin de managementul companiei în vederea desfășurării activității în bune condiții. Măsurile de desființare a locurilor de muncă au fost luate și asupra posturilor care erau ocupate inclusiv de salariați din conducerea Sindicatului, concedierea membrilor din conducerea Sindicatului nefiind făcută din motive sindicale ci ca urmare a unor procese de restructurare și de reorganizare a activității societății.

42. De altfel, nu s-a putut identifica o legătură de cauzalitate între criteriul indicat de petent și disensiunile apărute între părți, acestea fiind aspecte ce țin de clauzele contractului de muncă și de relația cu angajatorul. Animositățile dintre angajator și angajați ca urmare a proceselor de restructurare și a desființării locurilor de muncă au creat o stare conflictuală, părțile având acțiuni care se află pe rolul instanțelor de judecată, legalitatea și temeinicia concedierilor unora dintre salariați fiind confirmate de instanțele de judecată.

43. Din acest punct de vedere se impune a se preciza că persoanele juridice, furnizorii de servicii, inclusiv instituțiile publice și autoritățile, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiului nediscriminării. Or, aceștia trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă, având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratând pe cineva mai puțin favorabil datorită unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

44. Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptă, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000. Nu este relevantă situația în care partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentului pentru a se dovedi că există legătură între concedierea persoanelor și calitatea acestora de membri de sindicat.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare deoarece nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 16.03.2022 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – membru,

DIACONU ADRIAN NICOLAE – membru,

GRAMA HORIA – membru,

MOȚA MARIA – membru,

LAZĂR MARIA – membru,

HALLER ISTVAN – membru,



OLTEANU CĂTĂLINA – membru,

JURA CRISTIAN– membru

Redactată și motivată: AND/FL

Data redactării: 26.05.2012

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.