



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRĂREA nr. 189 **din data de 23.03.2022**

Dosar nr.: 200/2021

Petiția nr.: 2144/18.03.2021

Petent: prin Cabinet Avocat "Dumitrașcu Ramona"

Reclamat: Wizz Air Hungary LTD Budapest, Sucursala Otopeni, prin apărător legal DLA Piper Dinu S.C.A.

Obiect: **Petenții se consideră discriminați pe motive de naționalitate și venit de către Wizz Air Hungary LTD**

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. prin Cabinet Avocat "Dumitrașcu Ramona", cu sediul în București, Calea Victoriei, nr. 208, et. 5, ap. 28, sector 1

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Wizz Air Hungary LTD Budapest Sucursala Otopeni- cu sediul în Otopeni, str.Calea Bucureștilor, nr. 224E, et. 2, Aeroportul Internațional Henri Coandă, Terminal plecări I, birourile 1-7, jud. Ilfov prin DLA Piper Dinu S.C.A. cu sediul în București, str. Grigore Alexandrescu, nr. 89-97, aripa de Est, etj.1, sector 1

II. Procedura de citare

3. Părțile au fost citate, prin adreselenr.2144/06.04.2021, respectiv nr. 2620/06.04.2021, fără un termen de audiere, din cauza contextului evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2(fila 144-145 la dosar).

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

5. Prin adresa cu nr. 3050/21.04.2021, petenta transmite **o completare la sesizarea inițială** (fila 150-193 la dosar).



6. Prin adresa nr.3248/29.04.2021, reclamata confirmă primirea citației, comunicând că dorește soluționarea petiției cu citarea și prezența părților la sediul CNCD. Totodată menționează că punctul de vedere Wizz Air împreună cu probele aferente vor fi depuse în timp util, înainte de termenul de audiere (fila 194-202 la dosar).

7. Având în vedere solicitarea reclamatei, prin adresa cu nr.3924/25.05.2021 s-a refăcut citarea părților cu termen (15.06.2021), la sediul CNCD în vederea audierii (fila 203 - 204 la dosar).

8. Prin adresa cu nr.4465/10.06.2021, partea reclamată transmite punct de vedere. (fila 209 - 252 la dosar)

9. Prin adresa cu nr. 4573/15.06.2021, Wizz Air Sucursala Otopeni, transmite situația angajaților la data de 01.04.2020. (fila 253 la dosar)

10. Prin adresa cu nr. 5078/06.07.2021, partea reclamată transmite punct de vedere cu privire la petiția completatoare precum și o copie a sentinței civile nr. 4480/2021 emisă de Tribunalul București (fila 296 - 310 la dosar)

11. Prin adresa nr. 5593/26.07.2021, a fost comunicat către petențiun exemplar al punctului de vedere cu privire la petiția completatoare formulat de partea reclamată (fila 312 la dosar).

12. Prin adresa cu nr. 6201/17.08.2021 petenta transmite concluzii scrise în raport cu punctul de vedere depus de reclamat cu privire la petiția completatoare (fila 313-441 la dosar).

13. Prin adresa nr.6597/03.09.2021, a fost comunicat către partea reclamată un exemplar al punctului de vedere formulat de petenți (adresa cu nr. 6201/17.08.2021) (fila 442 la dosar).

14. Prin adresa nr.7292/29.09.2021, a fost comunicat către CNCD faptul că petentul renunță la soluționarea prezentei petiții (fila 443-444 la dosar).

15. Prin adresa cu nr. 7222/27.09.2021, partea reclamată transmite concluzii scrise și răspuns la concluziile scrise formulate de petentă. (fila 445-453 la dosar)

16. Prin adresa cu nr.1493/25.02.2022 partea reclamată a transmis la dosar Ordonanța de clasare nr. 3166/P/2021 emisă de Parchetul de pe lângă Judecătoria Buftea, cu privire la plângerea formulată de unii dintre petenți; Ordonanța de respingere a plângerii împotriva soluției de clasare, întocmită de Prim-procurorul Parchetului de pe lângă Judecătoria Buftea în data de 23.11.2021, Extras de pe portal (soluția Judecătoria Buftea de respingere a plângerii formulate de petenți împotriva Ordonanței de respingere a plângerii împotriva soluției de clasare, din data de 23.11.2021)

Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petenților

17. Prin adresa cu nr. 2144/18.03.2021, petenții susțin că, au fost angajați prin contract individual de muncă (în continuare CIM) în cadrul societății reclamate și s-a dispus de către aceasta concedierea după cum urmează:

1. angajat la baza operațională **Cluj** în baza contractului încheiat la data de 03.07.2017, pe o perioadă nedeterminată de timp, iar la data de

- 14.04.2020 societatea reclamată a emisă Decizia de concediere;
2. angajat la baza operațională **Otopeni** în baza contractului încheiat la data de 28.01.2019, pe o perioadă nedeterminată de timp, iar la data de 14.04.2020 societatea reclamată a emisă Decizia de concediere;
 3. angajat la baza operațională **Otopeni** în baza CIM încheiat la data de 31.01.2018, înregistrat sub nr. 927, pe o perioadă nedeterminată de timp, iar la data de 14.04.2020 societatea reclamată a emisă Decizia de concediere;
 4. angajat la baza operațională **Cluj** în baza CIM încheiat la data de 05.04.2016, înregistrat sub nr. 379, pe o perioadă nedeterminată de timp, iar la data de 14.04.2020 societatea reclamată a emisă Decizia de concediere;
 5. angajat la baza operațională **Cluj** în baza CIM încheiat la data de 16.08.2017, înregistrat sub nr. 822, pe o perioadă nedeterminată de timp, iar la data de 14.04.2020 societatea reclamată a emisă Decizia de concediere;
 6. angajat la baza operațională **Cluj** în baza contractului încheiat la data de 17.12.2018, pe o perioadă nedeterminată de timp, iar la data de 14.04.2020 societatea reclamată a emisă Decizia de concediere;
 7. angajat la baza operațională **Cluj** în baza CIM încheiat la data de 11.04.2018, înregistrat sub nr. 1013, pe o perioadă nedeterminată de timp, iar la data de 14.04.2020 societatea reclamată a emisă Decizia de concediere;
 8. angajat la baza operațională **Otopeni** în baza CIM încheiat la data de 12.03.2018, pe o perioadă de timp, iar la data de 14.04.2020 societatea reclamată a emisă Decizia de concediere;
 9. angajat la baza operațională **Cluj** în baza CIM încheiat la data de 20.11.2018, înregistrat sub nr. 1210, pe o perioadă nedeterminată de timp, iar la data de 14.04.2020 societatea reclamată a emisă Decizia de concediere;(petentul și-a retras plângerea)
 10. angajat la baza operațională **Otopeni** în baza contractului încheiat la data de 12.02.2018, pe o perioadă nedeterminată de timp, iar la data de 14.04.2020 societatea reclamată a emisă Decizia de concediere.

Toate deciziile de concediere menționate au fost dispuse în baza art. 65 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, iar în urma reorganizării societății, posturile petenților au fost desființate.

18. Petenții susțin că „*criteriul avut în vedere de Angajator la departajarea salariaților (...) este cel al PERFORMANȚEI*”(care conduce la concluzia că, de fapt, a fost vorba de o concediere pentru motive imputabile salariatului, fără a se arăta si ce înseamnă aceasta, care este procedura urmată de reclamată, care sunt criteriile de evaluare avute în vedere la stabilirea performantei salariaților, ce performante au fost avute în vedere, pe ce durată, de către cine au fost analizate si în ce condiții.

19. Se susține că reclamata nu a făcut o evaluare reală în acest sens care să fie adusă la cunoștința acestora odată cu decizia de concediere, prevalându-se de

un tabel încheiat după mai bine de 5-6 luni de la momentul concedierilor în care se regăsesc numele piloților și punctajele obținute de aceștia în funcție de trei criterii (punctualitate, respectarea anumitor proceduri, de verificare, raportare, abateri disciplinare, neregularități în ceea ce privește uniforma și feedback-ul altor echipaje sau departamente).

20. Petenții susțin că această evaluare de care se prevalează societatea reclamată este una fictivă, nereală, încheiată pro causa în urma contestațiilor făcute împotriva deciziilor de concediere și nu a stat la baza departajării salariaților astfel cum se susține. Din acest motiv nu a fost adusă la cunoștința salariaților prin decizia de concediere pentru că în realitate această evaluare nu exista la acel moment, finalitatea urmărită fiind aceea de concediere în masă a personalului cetățeni italieni, cu salarii mai mari, fără respectarea caracterului obiectiv al acestei proceduri.

21. În realitate, desființare posturilor s-a bazat pe criterii de naționalitate și venit, majoritatea personalului concediat fiind cetățeni italieni cu salarii mai mari în comparație cu alți angajați, (tabel atasat), (fila 5-6 la dosar).

22. Din tabelul atașat petenții susțin că din numărul total al angajaților disponibilizați în România, respectiv 55 angajați piloți (având rang de Căpitan - CPT, Prim Ofițer - FO și Prim Ofițer Superior - SFO), au fost concediați 21 angajați cetățeni italieni, ceea ce reprezintă un procent de 38,18% cetățeni italieni concediați, în condițiile în care în rândul celorlalți angajați cu cetățenii diferite procentajul disponibilizărilor nu depășește 11%, cu excepția cetățenilor maghiari care au fost disponibilizați în procent de 14,55%, care tot reprezintă un procent de aproape 3 ori mai mic decât al cetățenilor italieni. (fila 6 la dosar)

23. De asemenea, petenții susțin că, dintr-un număr total de 31 piloți disponibilizați cu rang de Căpitan (CPT) (din bazele operaționale din România, respectiv Cluj - 7 piloți, București- Otopeni - 15 piloți, Iași - 2 piloți, Sibiu - 1 pilot, Timișoara - 5 piloți, Craiova - 1 pilot), **au fost disponibilizați 17 piloți cetățeni italieni, printre care și petenții, ceea ce reprezintă un procent de 54,83%** din numărul total al disponibilizărilor în rândul piloților, astfel, **procentajul piloților cetățeni italieni concediați**, în comparație cu piloții având cetățenii diferite, este următorul: (fila 7-8 la dosar)

1. Baza operațională **Cluj - 72,73%**;
2. Baza operațională **București-Otopeni - 42,86%**;
3. Baza operațională **Iași - 50%**;
4. Baza operațională Craiova - 0 %- *s-au făcut două concedieri a doi piloți cu altă cetățenie*,
5. Baza operațională Sibiu - 0% - *s-au făcut două concedieri a doi piloți cu altă cetățenie*.

24. Petenții susțin că, în contextul generat de apariția virusului SARS-CoV-2, reclamata a decis implementarea unor măsuri cu privire la salariați, respectiv:
- s-a solicitat exercitarea dreptului la concediu fără plată în luna martie 2020, în data de 10.03.2020;

- următoarele măsuri au fost aduse la cunoștința petenților de către partea reclamată printr-un e-mail comunicat întregului personal Wizz Air la data de 20.03.2020, prin care se menționează:

Următoarele măsuri vor fi implementate pentru personalul echipajului de cabină (insotitori de zbor- n.n) și echipajului de zbor (piloți) pentru luna Aprilie:

- *Membrii echipajului de cabina vor primi doar salariul de bază (cu excepția cazului în care au zboruri);*
- *Piloții vor fi plătiți cu 75% din salariul de bază, iar coeficientul de multiplicare va fi 1.0 pentru toți;*
- *Plățile aferente restituirii obligațiilor training pentru pilot vor fi amânate;*

Nu este obligatoriu, dar se recomandă și se apreciază dacă angajații vor lua perioade de concediu fără plată.

Aceste măsuri vor provoca dificultăți, în unele cazuri, însă **alternativa este clară: ar trebui efectuate disponibilizări, pentru a alinia personalul nostru la scăderea activității operaționale** " (traducere din engleza - n.n.).

25. Petenții susțin că deciziile de concediere nu cuprind motivele de fapt care să justifice măsurile luate, desființarea locurilor nu este efectivă, reală și serioasă, lipsesc criteriile obiective pentru departajarea salariaților încadrați pe posturi identice, în opinia acestora, reclamata a făcut aceste disponibilizări în raport de naționalitatea piloților și de venitul acestora, fiind încălcat principiul nediscriminării. În acest sens petenții susțin că au fost menținuți în poziții identice colegi cu experiență și vechime în muncă și/sau mai mici decât ale petenților, deși au rezultate mai slabe decât aceștia.

26. Petenții susțin, de asemenea, că s-au aflat întotdeauna în relații bune atât cu angajatorul, cât și cu colegii, nu au avut abateri disciplinare și întotdeauna au avut rezultate foarte bune la examenele susținute în cadrul companiei, neexistând astfel, vreunul din aceste motive la departajarea disponibilizării, deși alți colegi de-ai acestora cu cetățenii diferite, care au fost mai recent angajați decât aceștia în funcția de comandant, având deci o experiență mai mică decât ei, au avut abateri disciplinare repetate, au absentat de la locul de muncă, au avut incidente cu alți colegi, nu au promovat examene în cadrul companiei sau au promovat cu note mai mici decât aceștia, **sunt angajați în continuare în cadrul companiei, pentru că sunt cetățeni ai altor state sau au un salariu mai mic.**

27. Petenții mai susțin și faptul că **un alt motiv determinant pentru concedierea acestora este reprezentat și de cuantumul salariului obținut, în comparație cu ceilalți colegi încadrați în funcția de Pilot**, măsura concedierii acestora a fost preferată de către partea reclamată față de ceilalți colegi care au un salariu mai mic, chiar dacă rezultatele performanței profesionale sunt mult mai slabe în comparație cu ale subsemnaților, cu încălcarea drepturilor prevăzute de lege și fără acordarea unei minime măsuri de protecție în ceea ce ne privește. Tot în acest sens, petenții mai susțin faptul că ceilalți colegi au beneficiat de măsuri de protecție și au fost menținuți în cadrul societății, prin diminuarea drepturilor salariale, însă petenții au fost concediați fără a li se propune, măcar, o astfel de măsură.

28. Petenții mai precizează că, atât concomitent cu concedierea acestora, cât

și ulterior, **reclamata a procedat la recrutarea unor noi angajați pe pozițiile de pe care aceștia au fost concediați, iar ulterior concedierii acestora**, Reclamata a continuat procesul de promovare a salariaților din poziția de Cabin Crew la cea de Captain, **astfel în opinia petenților se poate considera că reclamata și-a reorganizat activitatea prin suprimarea locurilor de muncă pe care aceștia erau încadrați, petenții considerând că nu acesta a fost motivul real al concedierii lor.** În acest sens petenții consideră căposturile pe care aceștia le-au deținut nu au fost desființate, atribuțiile și sarcinile lor au fost preluate de alți angajați ai reclamatei, pentru ca, după promovarea echipajului de cabină pe postul de comandant, precum și în urma angajării persoanelor nou recrutate, aceste atribuții să fie preluate de alte persoane.

29. Petenții susțin că nu problemele financiare au stat la baza desființării posturilor acestora, câtă vreme reclamata a continuat procesul de recrutare a unor alți piloți pe aceleași posturi, atât înainte de desființarea posturilor, cât și ulterior, în opinia petenților **concedierea acestora fiind determinată atât de faptul că aceștia sunt cetățeni italieni, dar și de cuantumului salariului prin raportare la ceilalți salariați încadrați pe aceeași poziție.***(declarațiile de presă ale reprezentantului Wizz Air (- CEO Wizz Air), prin care acesta susține următoarele:*

Wizz Air este una dintre cele mai puternice companii aeriene din lume, din punctul de vedere al lichidității și solvabilității. Astfel că, atunci când criza chiar va lovi, îi va afecta pe alții mult mai mult decât pe noi. Chiar dacă nu am mai zbura deloc, avem posibilitatea să ne finanțăm pentru aproximativ 3 ani.(fila 17 la dosar).

30. De asemenea petenții mai susțin că **ulterior concedierii acestora, a fost disponibil un număr mare de alte locuri de muncă și niciunui nu i s-a oferit un astfel de loc de muncă**, chiar dacă legislația în materia dreptului muncii prevede reangajarea cu prioritate a salariatului concediat pe postul reînființat (care, așa cum au arătat, nu a fost desființat niciodată) în aceeași activitate, fără examen, concurs etc.

31. Petenții mai precizează și faptul că a fost deschisă o nouă bază operațională Wizz Air Abu Dhabi pentru care compania a făcut angajări în rândul piloților, fiind și petenții informați despre aceste posturi și „încurajați” de personalul Wizz Air să aplice pentru ele. Chiar dacă petenții ar fi avut prioritate în vederea ocupării acestor posturi și au fost îndrumați de angajații Wizz care se ocupă de recrutare să descarce o anumită aplicație pentru aplicare și au fost informați cu privire la existența acestei oportunități, în realitate Wizz Air a respins cererile fiecărui candidat cetățean italian, la baza operațională Wizz Air Abu Dhabi nefiind angajat niciun pilot cetățean italian, în opinia petenților aceasta fiind o altă formă de discriminare pe teme de cetățenie.

32. Petenții consideră că toate aceste „artificii” efectuate de Wizz Air prin înlăturarea angajaților cetățeni italieni invocând diferite pretexte nesusținute și nereale, au condus la concluzia faptului că **acțiunea de concediere a reclamatei a urmărit excluderea cetățenilor italieni din companie și ulterior evitarea reangajării acestora sau a altor naționali italieni,** creându-se astfel o **discriminare pe motiv de naționalitate/cetățenie** pentru petenții din prezenta cauză

în comparație cu ceilalți angajați cetățeni străini.

33. Petenții depun la dosar înscrisuri în susținerea petiției, respectiv: (fila 23-143 la dosar)

- Contractele de muncă sau adeverințele din care rezultă că petenții au lucrat în cadrul/pentru compania Wizz Air;
- Deciziile de concediere ale petenților;
- Certificat constatator ONRC;
- Tabel concedieri efectuate la nivelul fiecărei baze operaționale Wizz Air din România;
- Tabel și grafic piloți concediați în România;
- Tabel și grafic naționalitate piloți concediați baza operațională Wizz Air Otopeni;
- Tabel și grafic naționalitate piloți concediați baza operațională Wizz Air Cluj-Napoca;
- Împuternicire avocațială

34. Prin adresa cu nr. 3050/21.04.2021, petenții au transmis **completare la sesizarea inițială** (fila 150-193 la dosar) prin care:

- invocă un alt motiv de discriminare care constă în selecționarea pe **criterii absolut subiective** ale angajatorului Wizz Air, a persoanelor reclamante din prezenta cauză care au fost concediate în baza unor criterii care se circumscriu interesului strict având financiar al reclamatului.

- solicită obligarea reclamatei la plata de despăgubiri în cuantum de **100.001 Euro** (o sută mii unu Euro) pentru fiecare dintre petenții din prezenta cauză;

- încuviințarea probei cu martori- audierea martorilor propuși se poate face on-line, dacă Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării acceptă această procedură excepțională de audiere a martorilor;

- depune înregistrarea audio a unei ședințe desfășurate în luna aprilie 2020 între Căpitanii de baze operaționale Wizz Air și șeful operațiunilor de zbor Wizz Air, în care acesta din urmă stabilește și indică căpitanilor **două criterii** pe care aceștia să se bazeze în selecția piloților care vor fi concediați, respectiv:

- în primul rând, managerul superior le-a transmis căpitanilor de bază să înceapă cu piloții pe care i-a denumit „**bad apples**” (**mere rele/putrezite**), adică cu acei piloți care au provocat „dificultăți continue”, acest lucru cuprinzând inclusiv **piloții care au beneficiat de concediu medical sau de odihnă**;
- în al doilea rând, managerul superior le-a transmis căpitanilor de bază să îi aibă în vedere pentru concediere pe **acei piloți care refuză să zboare în zilele lor libere**.

35. Petenții susțin că din înregistrarea depusă reiese faptul că le-a fost transmis căpitanilor de bază să completeze listele cu „candidații la concediere” incluzându-i pe aceia care au beneficiat de concediu medical și pe aceia care nu și-au manifestat dorința de a lucra în zilele libere sau de concediu. Cu privire la „lipsa

de dorință de a muncii în zilele libere/concediu” sau „concediul medical” petenta face următoarele precizări:

- potrivit reglementărilor impuse de Agenția Europeană de Siguranță a Aviației, atât piloților, cât și operatorilor (cazul de față - Wizz Air) le sunt impuse anumite reguli cu privire la timpul de zbor și cerințe de odihnă. Concret, piloților de aeronave le este interzis să efectueze zboruri în condițiile în care sunt oboseți (de ex.: timpului mic de repaus) sau au probleme de sănătate ce îi împiedică să piloteze în condiții de siguranță și în același timp impun operatorilor aeriени obligativitatea acordării perioadelor de odihnă și zile libere piloților cu acest scop. Ori, Wizz Air a procedat tocmai în sens contrar, disponibilizând angajații care au pus în aplicare regulile impuse de legislație și care NU AU PUS în pericol viețile colegilor și a pasagerilor, făcând concedieri discriminatorii față de ceilalți angajați care nu au raportat niciodată că sunt bolnavi/oboseți pentru care Wizz Air folosește o expresie specială în ședința din aprilie 2020, respectiv piloți „orientați spre companie”;
- în al doilea rând, prin concedierea celor care locuiesc în străinătate, dar lucrează în România (cazul petenților) și au refuzat să lucreze în zilele libere, se creează o discriminare în comparație cu cei care locuiesc în România, întrucât aceștia în zilele libere mergeau în străinătate (Italia), pentru a fi alături de familiile lor, fapt ce implică un efort mult mai mare pentru aceștia de a se alătura familiei în comparație cu piloții care locuiesc și au familia în România, ori acesta este un criteriu care a stat la baza unei discriminări necontestabile din partea angajatorului.

36. Petenții mai susțin de asemenea că în cadrul ședinței din aprilie 2020 aceștia au fost catalogați de reprezentanții Wizz Air drept „*bad apples*” (mere rele/stricate), „*bad leavers*” (cei nedoriți de companie), *dismissed for poor performances*” (concediați pentru performanțe slabe), toate acestea petrecându-se în fața altor persoane/colegi, iar în prezent înregistrarea completă a ședinței fiind publică, regăsindu-se în special pe rețelele de socializare, grupurile și publicațiile de specialitate - aviație internațională; în urma publicării în spațiul virtual a acestei înregistrări cu ședința din aprilie 2020, Wizz Air a concediat șeful operațiunilor de zbor care a indicat căpitanilor de baze criteriile discriminatorii pe care să le aibă în vedere pentru concedierea piloților.

37. Petenții precizează că toate aceste aspecte au apărut în publicațiile internaționale din Europa, fiind dezbătute de cei mai mari reprezentanți ai aviației, depunând la dosar extrase de pe site-urile oficiale, cu link-urile aferente.

38. Prin adresa cu nr. 6201/17.08.2021 petenții transmit concluzii scrise în raport cu punctul de vedere depus de reclamată cu privire la petiția completatoare prin care solicită: **în ceea ce privește excepția tardivității introducerii petiției completatoare respingerea ca neîntemeiată a excepției tardivității formulării completării petiției inițiale, în acest sens petenții fac trimitere la dispozițiile art. 21 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor care atestă că Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.** În

acest sens petenții susțin că prin completarea petiției adresată Consiliului, înregistrată la data de 21.04.2021 a indicat și completat petiția inițială cu un **alt motiv de discriminare despre care atunci a luat cunoștință**, mai exact odată cu apariția în spațiul virtual a înregistrării ședinței dintre Căpitanii de baze operaționale Wizz Air și șeful operațiunilor de zbor Wizz Air.

39. În ceea ce privește excepția inadmisibilității ce decurge din lipsa existenței criteriului de discriminare invocat, petenții solicită respingerea excepției inadmisibilității ce decurge din lipsa existenței criteriului de discriminare ca neîntemeiată având în vedere că aceste criterii în opinia petenților au stat la baza concedierii petenților. Petenții consideră că, având în vedere criteriile de concediere indicate de șeful operațiunilor de zbor și avute în vedere la stabilirea listelor cu persoanele care au fost condate, printre care și petenții, conduce la o discriminare ce a avut ca scop restrângerea și înlăturarea drepturilor salariaților, inclusiv a petenților.

40. Petenții susțin, de asemenea, că discriminarea a avut la bază criterii subiective ale angajatorului, făcând concedieri în rândul persoanelor care la un moment dat au beneficiat de concedii medicale, concedierea pe un asemenea criteriu constituind discriminare în lumina legislației în vigoare.

41. Petenții susțin, de asemenea, că restructurarea a fost doar un pretext pentru concedierea petenților. Problemele economice prezentate de companie nu au fost reale, însă au fost folosite cu scopul eliminării persoanelor incomode și de „a facilita următorii 10 ani de conducere”; Wizz Air nu urmărea măsurile luate pentru protecția companiei instituite în România, în timp ce primea în același timp confirmarea că era eligibilă pentru Covid Corporate Financing Facility (CCFF) - respectiv măsuri economice stabilite de guvernul Regatului Unit.

42. Petenții susțin că „Problemele financiare” generate de pandemie și pentru care au fost concediați s-au reflectat astfel: după concedierea petenților, Wizz Air a achiziționat 14 aeronave noi, a deschis 19 baze și a angajat 36 de membri ai echipajului și 14 piloți începând cu 01 iulie 2020, respectiv la o lună și jumătate după ce aceștia au fost concediați sub pretextul dificultăților financiare ale companiei (a se vedea Anexa - doc. 1), ceea ce în opinia petenților demonstrează încă o dată că reorganizarea nu a fost cu adevărat necesară (a se vedea Anexa - doc. 22), dimpotrivă situația financiară a companiei a fost mai mult decât puternică chiar și în timpul pandemiei. Declarațiile oficiale făcute arătau că au 1,6 miliarde de euro, că nu au închis niciodată complet operațiunile de zbor, că au organizat zboruri de transport marfă (în acest sens au achiziționat un avion tip A330) și de salvare, iar cu o săptămână înainte de concedierea acestora primeau asigurări oficiale că Wizz Air își permite să reziste unei pandemii (fără să zboare deloc) timp de 3 ani fără nicio problemă, iar locurile de muncă se află în siguranță. Presupusele probleme financiare au fost contrazise și de faptul că fondatorul companiei, Jozef Varadi, la doar câteva săptămâni după concedierea acestora a donat 1 milion de lire sterline Universității din Londra (a se vedea Anexa - img. 2).

43. Petenții mai susțin de asemenea că prin Sentința civilă nr.

1111/16.02.2021 pronunțată de Tribunalul București în dosarul nr. 10822/3/2020 s-a reținut faptul că nu există o problemă evidentă a companiei din punct de vedere financiar, întrucât compania însăși a prezentat documente din care rezultă soliditatea și lichiditatea puternică a numerarului în posesia organizației, înaintea, în timpul și după perioada concedierii petenților (a se vedea Anexa - doc. 23).

44. Petenții susțin că Wizz Air nu a furnizat niciodată vreo dovadă a unei analize reale a situației și a necesității restructurării companiei, astfel cum a reținut și Tribunalul Cluj prin Sentința civilă nr. 506/02.03.2021 în dosarul nr. 1660/117/2020 (a se vedea Anexa - doc. 21).

Sustinerile părții reclamate

45. Reclamata prin reprezentant convențional ales solicită să se constate, pe cale de excepție, inadmisibilitatea Petiției, dedusă din necompetența CNCD cu privire la faptele invocate de către petenți privind legalitatea Deciziilor de Concediere emise de Subscrisa în cadrul procesului de restructurare prin desființare de posturi la data de 14.04.2020; să constate că faptele invocate prin Petiție nu constituie fapte de discriminare în sensul O.G. 137/2000 și, în consecință, să se respingă Petiția ca neîntemeiată.

46. Pe fond, reclamata susține că în contextul pandemiei COVID-19 este cunoscut faptul că sectorul aviatic a fost unul dintre cele mai afectate sectoare de activitate, inclusiv activitatea reclamatei, experții susținând că s-ar putea vedea o astfel de revenire în cursul anilor 2023 – 2024, în acest context reclamata a fost determinată la o regândire a activității aptă să facă față acestui nou context social și economic, (fila 211 la dosar).

47. Reclamata precizează că, exceptând persoana d.lui Colasi Massimiliano, niciunul dintre petenți nu a formulat contestație împotriva Deciziilor de Concediere în termenul legal. O parte dintre aceștia au formulat cereri de repunere în termenul de contestare a Deciziilor de Concediere (la 1 an distanță de la momentul concedierii), precum și cereri de daune morale. De altfel, petenții care au fost salariați Wizz Air, fiind concediați în temeiul art. 65 Codul Muncii, nu au atacat în termenul legal de 45 de zile de la comunicare Deciziile de Concediere, ci la mai mult de 1 an de zile de la concediere, au invocat motive legate de o potențială discriminare la concediere pe criteriul naționalității.

48. Reclamata mai susține că, de asemenea, cu excepția petentului Colasi Massimiliano, toate celelalte Decizii de Concediere au rămas definitive prin neatacarea acestora în termenul legal sau prin respingerea lor de către instanțele judecătorești (Anexa nr. 6) (filele 232-235 la dosar).

49. Reclamata consideră că motivele invocate în prezenta petiție sunt în mare parte identice cu cele formulate în contestațiile împotriva Deciziilor de Concediere depuse de petenți în fața instanțelor de judecată, ceea ce demonstrează că prezenta petiție este formulată pe fondul unor conflicte de muncă izvorâte din formularea de către petenți a unor contestații împotriva Deciziilor de Concediere emise la data de 14.04.2020, și a unor cereri de repunere în termenul de contestare a Deciziilor de Concediere, precum și a unor cereri de daune morale pentru chestiuni legate de

emiterea Deciziilor de Concediere în urma restructurării activității reclamatei în anul 2020 - necesitate rezultată din impactul pandemiei COVID-19.

50. Reclamata susține că toate argumentele prezentate prin petiție vizează în realitate analiza legalității procesului de restructurare prin reducere de posturi a activității reclamatei în anul 2020, analiză care nu poate fi analizată de către CNCD (dată fiind competența specială de dreptul muncii).

Totodată, reclamata precizează că numai o parte din petenți au avut încheiate contracte individuale de muncă cu Wizz Air (*aspecte care rezultă din chiar documentele depuse de aceștia la petiție*), restul petenților având încheiate contracte cu o entitate distinctă, respectiv **CONFAIR Consultancy BV ("CONFAIR") - care nu are niciun raport de subordonare cu Wizz Air**, fiind un furnizor de servicii - astfel încât în ceea ce-i privește pe aceștia, analiza unei pretinse discriminări în legătură cu procesul de restructurare nu este relevantă față de reclamată. (fila 211 la dosar)

51. Reclamata susține că deși petenții invocă o pretinsa discriminare pe baza naționalității și al venitului, în realitate, aceștia argumentează pretinsele criterii de discriminare pe elemente care vizează departajarea salariaților în cadrul procesului de restructurare prin desființarea de posturi care a avut loc în aprilie 2020 - și care sunt în realitate motive de contestare a legalității Deciziilor de Concediere, pe cale de consecință nu pot forma obiectul analizei CNCD.

Astfel, cum rezultă din Deciziile de Concediere, reclamata, fără a avea o obligație legală de a aplica un criteriu de selecție, a înțeles să aplice criteriul performanței la selecția salariaților în vederea restructurării prin reducere de posturi. Astfel, nu criteriul naționalității sau al venitului (**valoarea salariului nu poate fi văzut ca un criteriu ce ar putea duce la un tratament discriminatoriu**) au fost avute în vedere, ci un criteriu obiectiv al performanței salariaților (**criteriul performanței este un criteriu obiectiv în funcție de care se poate face o departajare.**) (fila 213 la dosar)

52. Reclamata susține că nu se poate reține o discriminare bazată pe venit în situația în care, fiind necesară reorganizarea societății, reclamata a procedat la departajarea salariaților prin raportare la criteriul performanței - astfel cum afirmă chiar petenții, în mai multe rânduri - fiind un criteriu obiectiv și care este apanajul exclusiv al angajatorului.

53. Reclamata în dovedirea argumentelor mai sus menționate depune la dosarul cauzei următoarele documente :

- Extras de la registrul comerțului privind Subscrisa; (filele 217- 220 la dosar)
- Împuternicirea avocațială, în original; (fila 221 la dosar)
- Date statistice publicate pe website-ul CN Aeroporturi București privind căderea traficului aerian, începând cu Martie 2020; date statistice publicate de autorități europene privind evoluția traficului aerian în perioada pandemiei; (fila 223 la dosar)
- Declarația Comisarului European cu privire la scăderea traficului de pasageri în sectorul aviației; (fila 224- 228 la dosar)
- Date publicate în presă cu privire la suspendarea unor noi rute de către Wizz Air; (fila 229- 231 la dosar)
- Extrase de pe portal privind dosarul nr. 10822/3/2020, respectiv dosarul nr.

- 11651/3/2020; (fila 232-235 la dosar)
- Organigramele Societății înainte și după restructurarea societății din 14.04.2020; (fila 236-238 la dosar)
- Certificat cu privire la naționalitatea piloților angajați în cadrul Wizz Air; (fila 239-240 la dosar)
- Certificat privind vacantarea a 120 de posturi în cadrul Wizz Air; (fila 241-242 la dosar)
- Certificat cu privire la politica de salarizare a piloților din cadrul Wizz Air; (fila 243-244 la dosar)
- Jurisprudența invocată în susținerea inexistenței unui caz de discriminare. (fila 245-252 la dosar)

54. Prin adresa cu nr. 5078/06.07.2021, (fila 296-305 la dosar) partea reclamată transmite punct de vedere cu privire la petiția completatoare prin care susține că:

- prin petiția completatoare petenții invocă noi fapte de discriminare și un pretins criteriu de discriminare constând în "*selecționarea pe criterii absolut subiective*", deși acest criteriu nu este unul de discriminare, în sensul OG nr. 137/2000R;
- solicită CNCD să dispună obligarea reclamatei la plata de despăgubiri de 100.001 Euro, pentru fiecare dintre Petenți;
- cererile noi formulate de petenți prin petiția completatoare sunt inadmisibile, tardiv formulate și neîntemeiate din perspectiva prevederilor O.G. nr. 137/2000R.

55. Reclamata susține de asemenea că petenții invocă discriminare în ceea ce privește criteriul de selecție la concediere susținând că acesta a fost unul subiectiv. Mai mult, precizează ca ar fi fost discriminați la concediere petenții care locuiesc în străinătate în comparație cu cei care au domiciliul în România. În acest sens reclamata precizează că toate aspectele legate de criteriul de selecție folosit de angajator pentru departajarea salariaților în vederea reorganizării activității acesteia prin reducere de posturi au fost cunoscute de petenți încă de la momentul emiterii și comunicării Deciziilor de Concediere, respectiv 14.04.2020. Reclamata mai precizează că în cazul dedus analizei CNCD, petenții trebuiau să sesizeze CNCD cu privire la aspectele cuprinse în petiția completatoare cel târziu în data de **14 aprilie 2021**. Petenții nu au introdus petiția completatoare în acest termen, ci au depus-o în data de **21 aprilie 2021**, cu depășirea evidentă a termenului în care petenții aveau obligația, conform legii, să introducă petiția, în acest sens **reclamata invocă tardivitatea introducerii** petiției completatoare cu privire la preținsele fapte de discriminare invocate și întemeiate pe criteriul subiectiv al selecției.

56. Reclamata susține că în ceea ce privește solicitarea despăgubirilor formulate de petenți, într-un cuantum de 100.001 Euro, solicită respingerea acestora ca inadmisibile în procedura de soluționare a petițiilor cu privire la preținse fapte de discriminare în fața CNCD precizând de asemenea că o parte din petenți au formulat cereri de despăgubiri și în fața instanțelor de dreptul muncii (dosar nr. 1102/93/2021, dosar nr. 1104/93/2021, dosar nr. 1105/93/2021, dosar nr. 14988/3/2021).

57. Reclamata susține că în ceea ce privește completarea petiției, prin care se invocă un nou criteriu de discriminare constând în "selecționarea pe criterii absolut

subiective a persoanelor petiționare din prezenta cauză”, transpore cu evidență **inexistența unui criteriu de discriminare** conform prevederilor O.G. nr. 137/2000, astfel că, în lipsa unui criteriu de discriminare, pretinsele fapte invocate de către Petenți nu reprezintă fapte de discriminare. În acest sens reclamata precizează că **în România, a utilizat un criteriu obiectiv de selecție, respectiv cel al performanței**, evidențiat prin indicatori de tipul: punctualitate, gradul de respectare a procedurilor interne.

58. Reclamata mai precizează că vis a vis de invocarea unei noi fapte de discriminare dedusă dintr-un tratament diferențiat, respectiv cel al domiciliului salariaților (*o altă faptă în legătură cu care Petiția este tardiv formulată din perspectiva momentului emiterii deciziilor de concediere - 14.04.2020*), în care petenții menționează faptul că au fost concediați piloții care locuiesc în străinătate, dar care lucrează în România și că ar fi fost discriminați în comparație cu piloții care locuiesc în România, nu este altceva decât o simplă supoziție, o astfel de situație nefiind întâlnită în cauza de față, chiar din conținutul înregistrării depuse de Petenți reiese cu claritate că nu s-a discutat în niciun moment despre un criteriu de selecție privind locuința piloților, criteriul a fost unul obiectiv, cel al performanței.

59. Reclamata susține că înregistrarea audio, pe care Petenții își fundamentează această alegație și pretențiile, a apărut în presă în mod nelegal, cu încălcarea flagrantă a art. 74 lit. c) din Codul Civil, subliniind următoarele aspecte:

- înregistrarea pe care Petenții își fundamentează pretinsul motiv de discriminare vizează o discuție privată la nivelul managementului, în care se discută despre problema reorganizării activității Wizz Air, privind activitatea acesteia din cadrul tuturor jurisdicțiilor (iar nu doar din România), în care se afirmă că trebuie să se „renunțe” la salariați (**fără indicarea vreunui nume, vreunei naționalități, sau orice altă caracteristică de identificare**) care nu respectă regulamentele și procedurile interne, respectiv, cei care întârzie la locul de muncă, etc. - toate acestea fiind descrise ca exemple și, desigur, avute în vedere numai în măsura permisă de legislația locală aplicabilă raportului de muncă. Într-un cuvânt, se discută despre faptul că o restructurare a activității este necesară în contextul COVID -19, că trebuie să existe o departajare a salariaților în vederea concedierii conform prevederilor art. 65 Codul Muncii;

- din conținutul înregistrării audio depusă de Petenți în format CD la dosarul cauzei, pretins apărută în presa internațională (nu se știe cum și în ce împrejurări), se poate observa cu ușurință că nu se menționează în niciun moment un nume sau vreun element de identificare cu privire la o anumită persoană, nici a Petenților, nici a altor persoane; astfel, se pot identifica doar discuții privind necesitatea unei selecții a personalului, în funcție de legislația aplicabilă fiecărei entități Wizz Air angajatoare, performanța fiind menționată ca exemplu, acesta fiind exact criteriul utilizat de reclamată; în realitate, fără a se referi la o persoană anume și fără a discrimina vreo persoană, coordonatorul operațiunilor de zbor a folosit expresia *”bad apples”* pentru a desemna acele persoane care nu respectă regulamentele interne și procedurile tehnice obligatorii pentru salariați.

60. Reclamata menționează de asemenea că, în ceea ce privește copiile editate ale extraselor (print screen-uri) de pe site-urile unde s-ar fi publicat înregistrarea audio a ședinței managerilor de bază) nu sunt conservate în procedura asigurării de dovezi, conform art. 359 și următoarele din Codul de procedură civilă, sau a procedurii de certificare a probei (extras print screen de pe site-ul de publicare, cu data publicării articolelor de presă și a înregistrării audio) prin intermediul unui notar public, conform prevederilor art. 148, art. 149 din Legea 36/1995 și art. 301-310 din Regulament.

61. Reclamata solicită CNCD, să respingă proba cu înscrisuri privind emiterea unei adrese către ITM, deoarece în opinia reclamatei această probă nu este concludentă și pertinentă în vederea soluționării petiției (*discriminare pe criteriul naționalității și al venitului*) neavând legătură cu obiectul procesului unele dintre informațiile ce se doresc comunicate de către Petenți sunt și imposibil de furnizat de către ITM, precum "numărul total de persoane ale căror CV-uri au fost selectate ca fiind corespunzătoare job-ului pentru care s-au făcut recrutări, chiar și instanțele de judecată au respins, într-un litigiu similar, încuviințarea probei privind emiterea unei adrese către ITM, o astfel de probă nefiind concludentă și pertinentă soluționării cauzei (Anexa nr. 1) (fila 306-310 la dosar).

62. De asemenea, reclamata solicită **respingerea probei** cu martori invocată de către Petenți, considerând că nu este concludentă pentru soluționarea cauzei. Analiza privind discriminarea pe baza acestor criterii trebuie realizată exclusiv pe baza înscrisurilor, din care rezultă extrem de clar că nu a existat nicio discriminare, în acest sens, în ceea ce privește criteriul venitului, reclamata a depus înscrisuri din care rezultă că **salariul brut anual al piloților este același pentru toți piloții, în funcție de nivelul de senioritate, iar singurul criteriu în funcție de care salariul poate fi diferit este reprezentat de un criteriu exclusiv obiectiv, anume numărul de zboruri**. Mai mult, imparțialitatea martorilor propuși este pusă la îndoială într-o proporție covârșitoare, având în vedere că martorii propuși de către Petenți, respectiv sunt persoane care au atacat chiar ei Deciziile de Concediere și care sunt în litigii cu Wizz Air.

63. Cu privire la extrasele de pe site-urile web pe care ar fi fost publicată înregistrarea ședinței managerilor de bază, reclamata susține că aceste înscrisuri - print screen-uri de pe site-urile unde s-ar fi publicat înregistrarea audio a ședinței managerilor de bază - nu sunt conservate în procedura asigurării de dovezi, conform art. 359 și următoarele din Codul de procedură civilă, expertiza de certificare a vocii nu poate fi efectuată în lipsa părții care a fost înregistrată, rezultatul unei astfel de expertize ar fi lipsită de obiectivitate tehnică (nu există control asupra persoanei sau instituției abilitate să facă o asemenea expertiză).

64. Față de toate argumentele menționate anterior, reclamata solicită CNCD respingerea ca tardiv introdusă a completării Petiției cu noul motiv de discriminare, ca inadmisibilă având în vedere lipsa unui criteriu de discriminare, ca inadmisibilă în ceea ce privește capătul de cerere privind acordarea despăgubirilor, iar, pe fond, ca neîntemeiată.

65. Prin adresa cu nr. 7222/27.09.2021, partea reclamată transmite concluzii

scrise și răspuns la concluziile scrise formulate de petentă (fila 445-453 la dosar), prin care reiterează aspectele prezentate prin punctele de vedere transmise la dosar, respectiv:

1. să constate, pe cale de excepție, **tardivitatea** introducerii Petiției completatoare cu privire la noile fapte de discriminare întemeiate pe un nou criteriu de discriminare, în temeiul art. 21 din Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor ("Procedura CNCD");
2. să constate **inadmisibilitatea** și netemeinicia motivelor noi de discriminare invocate de Petenți prin Petiția completatoare, iar pe cale de consecință, să constate inexistența faptelor de discriminare decurgând din inexistența criteriului de discriminare privind selecționarea pe criterii absolut subiective a persoanelor petiționare, invocat prin Petiția completatoare de către Petenți;
3. să constate inadmisibilitatea Petiției dedusă din **necompetența CNCD** de a analiza argumentele Petiționarilor vizând legalitatea Deciziilor de Concediere și al criteriului de selecție al personalului în procesul de reorganizare a Subscrisei din Aprilie 2020;
4. să constate inadmisibilitatea cererii de plată a despăgubirilor în cadrul procedurii derulate în fața CNCD și să respingă cererea ca inadmisibilă;
5. să constate că toate faptele invocate de Petenți nu constituie fapte de discriminare în sensul O.G. 137/2000, și să le respingă Petițiile ca neîntemeiate.

V. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

66. Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor are următoarele prevederi relevante privind excepțiile invocate:

„Art. 28. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

Art. 29. Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.

Art. 30. (1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 31. (1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 32. Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.

[...]

Art. 63. (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.

(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.

Art. 64. (1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent.

(2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.

(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”

67. 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.3: “Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare,

Art. 20 alin. 6 al OG.137/2000R, conform căruia „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”.

Art. 7 al OG.137/2000R:Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, **discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:**

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

Art. 26 alin. (1) din O.G nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare. „(1) **Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o**

persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

68. În ceea ce privește legislația la nivelul Uniunii Europene cu privire la libera circulație a lucrătorilor cetățeni ai statelor membre UE sunt relevante următoarele acte normative:

- Articolul 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) • Directiva 2014/54/UE privind măsurile care facilitează exercitarea drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor;
- Directiva 2014/50/UE privind achiziționarea și prezervarea drepturilor de pensie suplimentară;
- Regulamentul (UE) 492/2011 din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în interiorul Uniunii, care codifică Regulamentul (CEE) 1612/68 și modificările sale succesive (Regulamentele Consiliului 312/76 și 2434/92 și articolul 38 alineatul (1) din Directiva 2004/38 / CE);
- Directiva 2004/38 / CE din 29 aprilie 2004 privind dreptul cetățenilor Uniunii și a membrilor familiilor acestora de a circula și de a locui liber pe teritoriul statelor membre (JO L 158, 30 aprilie 2004);
- Directiva 98/49 / CE din 29 iunie 1998 privind protejarea drepturilor de pensie suplimentară ale lucrătorilor salariați și independenți care se deplasează în Comunitate (JO L 209, 25 iulie 1998)

69. În ceea ce privește legislația națională sunt relevante:

- Legea nr. 106 din 18 mai 2017 privind unele măsuri pentru îmbunătățirea exercitării pe teritoriul României a drepturilor conferite în contextul liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene CNCD Raport de activitate:
 - Legea nr. 106/2017 facilitează aplicarea și asigurarea respectării, în mod uniform, pe teritoriul României, a drepturilor conferite prin art. 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și prin art. 1-10 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene, denumit în continuare Regulamentul UE nr. 492/2011 (Art 1 al.1) • Legea nr. 106/2017 se aplică cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, altele decât România, care își exercită drepturile pe teritoriul României, în scop de muncă, precum și membrilor de familie ai acestora, denumiți în continuare lucrători din Uniunea Europeană și membrii familiilor lor. (Art. 1 al.2)
 - Termenul lucrător din Uniunea Europeană are semnificația conferită prin art. 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și prin Regulamentul (UE) nr. 492/2011. (Art. 1 al.3) • Legea nr. 106/2017 se aplică următoarelor domenii referitoare la libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene, prevăzute la art. 1-10 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011, respectiv: a) accesul la locuri de muncă; b) condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în special în ceea ce privește remunerarea, concedierea, securitatea și sănătatea în muncă și, în cazul în care lucrătorii din Uniunea Europeană rămân fără un loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajare.(Art. 2 al. 1, lit a si b)
- **Legea nr. 106/2017 stipulează ca lucrătorii din Uniunea Europeană și membrii familiilor lor beneficiază de protecție împotriva oricăror forme de discriminare**

pe criteriu de cetățenie sau naționalitate, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. (Art. 3 al.1)

• Legea nr. 106/2017 stipulează că lucrătorii din Uniunea Europeană și membrii familiilor lor pot întreprinde demersuri în cadrul procedurilor administrative jurisdicționale sau judiciare, în cazul în care consideră că le-au fost încălcate drepturile, respectiv dacă apreciază că au suferit sau suferă de pe urma unor restricții și obstacole nejustificate în calea exercitării acestor drepturi ori dacă se consideră nedreptățiți prin neaplicarea principiului nediscriminării în baza criteriului de cetățenie sau naționalitate, chiar și după încetarea împrejurărilor în care s-au produs restricția și obstacolul ori discriminarea, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată. (Ar. 3 al.2)

• Legea nr. 106/2017 stipulează: Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este autoritatea de stat în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, în aplicarea prezentei legi (n.n. 106/2017), este desemnat ca autoritate pentru promovarea, monitorizarea și susținerea egalității de tratament pentru toți lucrătorii din Uniunea Europeană și membrii familiilor lor care își exercită drepturile pe teritoriul României, fără discriminare pe motiv de cetățenie. (Art. 4 al.1)

70. Jurisprudența Curții Europene de Justiție privind egalitatea de tratament:

- în ceea ce privește problematica discriminării pe criteriul de cetățenie este important a se avea în vedere jurisprudența Curții Europene de Justiție *Württembergische Milchverwertung-Südmilch AG v Salvatore Ugliola, C-15/69, 15 October 1969* Curtea de Justiție a confirmat că libera circulație a lucrătorilor necesită înlăturarea oricărei discriminări bazate pe cetățenie între lucrătorii din statele membre. Aceasta se referă la angajare, remunerație și alte condiții de muncă și de angajare;

- *Pieter Marsman v M. Rosskamp, C-44/72, 13 December 1972* Cauza se referea la protecția specială împotriva concedierii în cazul unui lucrător a cărui capacitate de munca este afectată peste 50% ca urmare a unui accident de muncă. Pentru a obține această protecție, a fost necesar ca lucrătorul în cauză să aibă reședința pe teritoriul statului membru în cauză. Această condiție era necesară numai pentru lucrătorii migranți și nu pentru lucrătorii naționali. Curtea a concluzionat că această cerință încalcă principiul nediscriminării. ***Giovanni Maria Sotgiu v Deutsche Bundespost, C-152/73, 12 February 1974* Curtea de Justiție a considerat că normele privind egalitatea de tratament în dreptul UE interzic discriminarea din cauza cetățeniei. În plus, sunt interzise toate formele ascunse de discriminare care, prin aplicarea altor criterii de diferențiere, conduc de fapt la același rezultat;**

- *Vera Hoeckx v Centre public d'aide social de Kalmthout, C-249/83, 27 March 1985* Curtea a decis că cetățenii UE care lucrează și locuiesc într-un alt stat membru au dreptul de a pretinde aceleași avantaje sociale ca și resortisanții statului membru respectiv. O cerință de ședere temporară este incompatibilă cu Regulamentul 1612/68. O astfel de cerință implică o condiție suplimentară CNCD

impusă lucrătorilor care sunt resortisanți ai unui stat membru. Potrivit Curtii, aceasta constituie o discriminare directă pe bază de cetățenie;

- Ingetraut Scholz v Opera Universitaria di Cagliari and Cinzia Porcedda, C-419/92, 23 February 1994 Acest caz a confirmat că principiul nediscriminării (directe și indirecte) se referă și la serviciul public. Se aplică oricărui resortisant al Uniunii care a exercitat dreptul la libera circulație a lucrătorilor și care a fost angajat într-un alt stat membru. Locul de reședință și naționalitatea acestui cetățean sunt irelevante;

- Ingrid Boukhalfa v Bundesrepublik Deutschland, C-214/94, 30 April 1996 Cauza se referă la normele aplicabile cu privire la detașarea internațională a unui resortisant UE. Dispozițiile dreptului Uniunii se pot aplica activităților profesionale din afara Uniunii. Se poate constata că există un element al dreptului Uniunii chiar și atunci când contractul este încheiat pe teritoriul UE, dar este executat în afara teritoriului UE, odată ce relația de muncă este reglementată de legislația unui stat membru. În consecință, interzicerea discriminării bazate pe cetățenie se aplică oricărui raport de muncă care este reglementat de legislația unui stat membru;

- Maria Martínez Sala v Freistaat Bayern, C-85/96, 12 May 1998 Prima cauză referitoare la semnificația cetățeniei UE, statutul fundamental al resortisanților statelor membre. Curtea a decis că cetățenii unui stat membru se pot baza pe cetățenia europeană pentru protecția împotriva discriminării pe motiv de cetățenie de către un alt stat membru. Un permis de ședere poate avea o forță declarativă și probatorie numai în ceea ce privește recunoașterea dreptului de ședere. Posesia unui permis nu poate fi o cerință pentru dreptul la o prestație, dacă nu este necesar ca proprii resortisanți să producă vreun document de acest fel. Acesta ar fi un tratament inegal;

- Michel Trojani v Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS), C456/02, 7 September 2004 Curtea a statuat că un lucrător este orice persoană care desfășoară activități reale și autentice, cu excluderea activităților la o scară atât de mică încât să fie considerată pur marginală și accesorie;

- un cetățean al Uniunii, care nu este activ din punct de vedere economic, se poate baza pe principiul nediscriminării în cazul în care el / ea a locuit legal în statul membru gazdă pentru un anumit timp sau deține un permis de ședere. În astfel de circumstanțe, statele membre pot condiționa reședința unui cetățean al Uniunii care nu este activ din punct de vedere economic, de a avea resurse suficiente. Gertraud Hartmann v Freistaat Bayern, C-212/05, 18 July 2007 Curtea a statuat că un resortisant al unui stat membru care lucrează într-un stat membru, dar și-a transferat reședința în alt stat membru, trebuie considerat lucrător de frontieră în sensul Regulamentului nr. 1612/68. Prin urmare, el / ea nu poate fi exclus de la accesul la avantajele sociale la care are dreptul cetățenii statului membru de origine. Curtea consideră că o condiție de reședință este indirect discriminatorie atunci când afectează lucrătorii migranți sau soții lor mai mult decât afectează lucrătorii naționali și, în consecință, există riscul ca acesta să îi plaseze pe lucrătorii migranți sau pe soții lor într-un anumit dezavantaj.

71. Cu privire la **excepția de inadmisibilitate a petiției, dedusă din necompetența CNCD cu privire la faptele invocate de către petenți**, excepție ridicată de către partea reclamată, Colegiul raportându-se la prevederile din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, aprobată prin Ordinul Președintelui CNCD nr.144/2008 și publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, urmează a respinge excepția invocată de către partea reclamată, și **a admite excepția doar cu privire la legalitatea deciziilor de concediere, precum și vizavi de despăgubirile solicitate de către petenți**. Referitor la **excepția tardivității introducerii adresei prin care s-a completat petiția inițială, invocată de către partea reclamată, Colegiul director urmează să o respingă motivat de faptul că termenul de audieri a fost în data de 15.06.2021, completarea petiției fiind înaintată până la acest termen, încadrându-se astfel în Cap.III – Audieri și dezbateri din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor.**

72. Pornind de la cadrul legal invocat, sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul 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 O.G. 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. Ori, 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 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 alin. 1 al Ordonanței 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 reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).**

73. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, 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. În ceea ce privește existența acestei legături de

cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

74. Colegiul director reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nici o formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că: *”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”*

75. Raportat la cele cuprinse în petiție, Colegiul director reține faptul că petenților li s-au emis decizii de concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului, iar în urma reorganizării societății, posturile petenților au fost desființate, fără instituirea unor criterii de evaluare transparente care să înlăture prezumția de discriminare. Se mai reține că reclamata nu a făcut o evaluare reală în acest sens care să fie adusă la cunoștința acestora odată cu decizia de concediere, prevalându-se de un tabel încheiat după mai bine de 5-6 luni de la momentul concedierilor în care se regăsesc numele piloților și punctajele obținute de aceștia în funcție de trei criterii (punctualitate, respectarea anumitor proceduri, de verificare, raportare, abateri disciplinare, neregularități în ceea ce privește uniforma și feedback-ul altor echipaje sau departamente).

76. Din tabelul atașat petiției, depus de către petenți, Colegiul director reține că din numărul total al angajaților disponibilizați în România, respectiv 55 angajați piloți (având rang de Căpitan - CPT, Prim Ofițer - FO și Prim Ofițer Superior - SFO), au fost concediați 21 angajați cetățeni italieni, ceea ce reprezintă un procent de 38,18% cetățeni italieni concediați, în condițiile în care în rândul celorlalți angajați cu cetățenii diferite procentajul disponibilizărilor nu depășește 11%, cu excepția cetățenilor maghiari care au fost disponibilizați în procent de 14,55%, . (fila 6 la dosar)

77. Colegiul director mai reține faptul petenții au depus înscrisuri din care reiese că dintr-un număr total de 31 piloți disponibilizați cu rang de Căpitan (CPT) (din bazele operaționale din România, respectiv Cluj - 7 piloți, București-Otopeni - 15 piloți, Iași - 2 piloți, Sibiu - 1 pilot, Timișoara - 5 piloți, Craiova - 1 pilot) **au fost disponibilizați 17 piloți cetățeni italieni, printre care și petenții, ceea ce reprezintă un procent de 54,83%** din numărul total al disponibilizărilor în rândul piloților, astfel, **procentajul piloților cetățeni italieni concediați**, în comparație cu piloții având cetățenii diferite este următorul (fila 7-8 la dosar):

- Baza operațională **Cluj - 72,73%**;
- Baza operațională **București-Otopeni - 42,86%**;
- Baza operațională **Iași - 50%**;
- Baza operațională Craiova - 0 %- *s-au făcut două concedieri a doi piloți cu altă cetățenie*;
- Baza operațională Sibiu - 0% - *s-au făcut două concedieri a doi piloți cu altă cetățenie*.

78. Pornind de la faptul că, în baza **art. 20 alin. 6 al OG.137/2000R**, conform căruia *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată*

*existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”, și reținând aspectele menționate mai sus, Colegiul director constată că partea reclamată nu a probat faptul că reorganizarea, desfacerea contractelor de muncă s-a făcut în mod obiectiv, de asemenea **nu au fost instituite criterii transparente care să conducă la prezumpția de nediscriminare a petenților.***

79. Colegiul director reține faptul că partea reclamată a considerat a se apăra insistând mai mult prin excepțiile invocate, depunând în probatoriu:

- extras de la registrul comerțului (filele 217- 220 la dosar)
- date statistice publicate pe website-ul CN Aeroporturi București privind căderea traficului aerian, începând cu Martie 2020; date statistice publicate de autorități europene privind evoluția traficului aerian în perioada pandemiei; (fila 223 la dosar)
- declarația Comisarului European cu privire la scăderea traficului de pasageri în sectorul aviației; (fila 224- 228 la dosar)
- date publicate în presă cu privire la suspendarea unor noi rute de către Wizz Air; (fila 229- 231 la dosar)
- extrase de pe portal privind dosarul nr. 10822/3/2020, respectiv dosarul nr. 11651/3/2020 (fila 232-235 la dosar)
- organigramele Societății înainte și după restructurarea societății din 14.04.2020 (fila 236-238 la dosar)
- certificat cu privire la naționalitatea piloților angajați în cadrul Wizz Air; (fila 239-240 la dosar)
- certificat privind vacantarea a 120 de posturi în cadrul Wizz Air; (fila 241-242 la dosar)
- certificat cu privire la politica de salarizare a piloților din cadrul Wizz Air; (fila 243-244 la dosar)
- jurisprudența invocată în susținerea inexistenței unui caz de discriminare. (fila 245-252 la dosar)

80. Prin urmare, coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2, alin. 3 din O.G. nr. 137/2000, republicată, și anume *prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare*, Colegiul director apreciază că plângerea, este de natură a evidenția un element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat indirect petenților, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

81. Colegiul director urmează să aplice reclamatului sancțiunea cu amendă contravențională în valoare de 5 000 lei, pe care o consideră efectivă, disuasivă și

proporțională cu pericolul social al faptei săvârșite de partea reclamată – art. 26 alin. (1) din O.G. 137/2000, ținând cont și de prevederile Art. 7, lit. a, prin care se prevede faptul că: constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; precum și de prevederile art. Art. 20 alin. 6 al OG.137/2000R, conform căruia „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției cu privire la legalitatea deciziilor de concediere, precum și vizavi de despăgubirile solicitate de către petenți;
2. Respingerea excepției de necompetență materială (inadmisibilitatea) a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată de către partea reclamată;
3. Respingerea excepției tardivității introducerii petiției, invocată de către partea reclamată;
4. Faptele sesizate întrunesc elementele unei fapte de discriminare, în conformitate cu prevederile art. **2 alin. 3 coroborat cu prevederile 7 lit. a din O.G. nr. 137/2000**, republicată;
5. Sancționarea Wizz Air Hungary LTD Budapest Sucursala Otopeni prin director - cu sediul în Otopeni, str. Calea Bucureștilor, nr. 224E, et. 2, Aeroportul Internațional Henri Coandă, Terminal plecări I, birourile 1-7, 075150, jud. Ilfov, J23/3805/2013, CUI 266621427, cu amendă contravențională în cuantum de 5000 lei, în conformitate cu prevederile art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
6. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda contravențională se va plăti la Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice a județului Ilfov, conform Ordonanței nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, conform art. 25 din actul normativ enunțat (cu specificarea numărului de dosar).

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință :

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

DIACONU ADRIAN – membru

GRAMA HORIA – membru

HALLER ISTVAN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

MARIA MOȚA – membru

OLTEANU CĂTĂLINA – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Data redactării: 19.05.2022

Redactat și motivat de: P.C.S./C.V./F.V.

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.

