



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 179 din 16.03.2022

Dosar nr.: 612/2020

Petiția nr.: 5196/26.08.2020

Petent:

Reclama:

Obiect: Petentul reclamă încălcarea tratamentului egal în ce privește dreptul la muncă, prin neprelungirea contractului de muncă deținut pe perioadă determinată, întrucât a criticat deciziile managementului Teatrului unde era angajat din anul 2018.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul procedural ales al petentului

1., reprezentat convențional de avocat

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate

2. manager interimar al **Teatrului Bulandra**, cu sediul in București, str. Schitu Magureanu, nr. 1, sector 5, cod 4220955, reprezentant convențional ales prin Cabinetul de avocat

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 5196/17.09.2021, respectiv 5670/17.09.2021 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. În data de 22.09.2020 a fost comunicată citația și pe e-mail la adresa iar ulterior, în data de 24.09.2020, plicul adresat petentului pe adresa de corespondență a cabinetului de avocatură care inițial l-a reprezentat s-a returnat la sediul instituției cu mențiunea *"expirat termen de păstrare"*,

5. Prin adresa nr. 6236/08.10.2020, petentul a informat schimbarea reprezentantului convențional ales, indicând altă adresă de corespondență, cu atașarea împuterniciei avocațiale.

6. Prin adresa nr. 4915/29.06.2021 a fost fixat termen de audiere la sediul C.N.C.D. pentru data de 19.07.2021. Procedura a fost complet și legal realizată, părțile lipsă.

7. Prin adresa nr. 7048/22.09.2021 au fost comunicat petentului punctul de vedere de la dosar de reclamat, în vederea formulării de concluzii scrise.



III. Susținerile părților

Susținerile petentului

8. Petentul reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 5196/26.08.2020 faptul că nu i-a fost prelungit contractul de muncă.

9. Petentul precizează că este angajat din data de 01.03.2017 în baza Contractului individual de muncă nr. 20, pe poziția de actor – teatru la Teatrul L. S. Bulandra, pentru o perioadă determinată de un an, respectiv până la data de 01.03.2018, prelungit în data de 21.05.2017, în baza Actului Adițional nr. 132 până la data de 31.07.2019, pentru încă o perioadă determinată de un an, respectiv până la data de 31.07.2020.

10. Mai departe, în baza Actului Adițional nr. 30 din data de 01.07.2019, Contractul a fost prelungit, din nou, până la data de 31.07.2020, *"în vederea asigurării continuității producțiilor artistice ale Teatrului în care actorul este implicat: Richard al III-lea, Zadarnicele chinuri ale dragostei, Corionalus, Incendii, Tango."*

11. În baza Dispoziției nr. 1766 din data de 07.10.2019, reclamata a fost desemnată să asigure conducerea interimară a instituției, în baza unui contract de management, mandatul care a fost prelungit și ulterior perioadei de 120 de zile calendaristice, cu toate că, în conformitate cu art. 33 alin. (5), din O.U.G. nr. 189/2008 privind managementul instituțiilor publice de cultură, interimatul se asigură până la data începerii executării noului contract de management, dar nu mai mult de 120 de zile calendaristice, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 32 alin. (4).

12. Petentul precizează că și-a exprimat nemulțumirea în mod public, la teatru, față de metoda managerului interimar de a lua decizii, exprimare manifestată în prezența managerului și a colegilor, dar și prin intermediul rețelei de socializare Facebook.

13. Concret, petentul a postat, pe contul personal, o serie de disfuncții pe care le-a sesizat, împreună cu câteva sugestii de remediere astfel:

"6.9. public

Adică 6 disfuncții ale teatrului de stat, respectiv 9 soluții.

Disfuncții. #teatruliobag

1. Unii actori au contracte pe perioadă determinată, alții pe perioadă nedeterminată, iar numărul de roluri din actualul repertoriu e irelevant-> lipsă de racordare la prezent+inegalitate= dezarmonie

2. Criteriile de stabilire a categoriilor actorilor variază de la teatru la teatru, de la director la director, numărul de roluri din actualul repertoriu fiind doar un criteriu abstract -> lipsă de racordare la prezent+dictatură +opacitate= haos

3. Evaluarea anuală este efectuată de către un singur om și nu atrage modificări artistice și/sau contractuale-> irelevanță dictatorială

4. Deciziile artistice; administrative și financiare sunt integral la latitudinea directorului-> dictatură

5. Organizarea și funcționarea repetițiilor și a reprezentațiilor nu se pot face fără actori, dar se pot face fără director. Totuși, doar directorul decide ce+când se repetă, ce+când se joacă, ce+cât costă-> ignoranță+supunere= dictatură necontestată

6. Exprimarea agresivă este des întâlnită între persoanele care lucrează în teatru.

Soluții. #teatrul9stru

1. Desfacerea tuturor contractelor actuale, reînființarea tuturor pe perioadă determinată



de 4 ani, cu posibilitate de încheiere/ renegociere anuală a contractului.

2. Categoriile actorilor: sub 3 roluri în orice teatru-debutant;

3-6 roluri în orice teatru-a II-a;

6-9 roluri în orice teatru-a I-a;

9 roluri în orice teatru-IA.

3. Toți angajații vor avea contract determinat pe o perioadă de 4 ani (director, actori, regizori, scenografi, tehnic, administrativ, etc). Orice evaluare anuală sub nota 5 atrage desfacerea contractului și un nou angajat. Vor exista prime/ bonusuri pentru notele de peste 9.

4. Evaluarea anuală se va face pe departamente, cu vot democratic pentru fiecare membru. Directorul va fi evaluat de fiecare membru al teatrului, iar el va evalua fiecare membru al teatrului.

5. CA este votat anual. Va fi alcătuit din trei membri ai departamentului artistic, prin vot democratic al tuturor membrilor departamentului artistic și al directorului. Membri CA vor fi evaluați doar de director și de toți membrii departamentului artistic. Cine primește sub 5, nu are dreptul la încă un mandat în CA. Cine primește peste 5, este eligibil pentru încă un mandat de 1 an în CA.

6. Toate deciziile și responsabilitățile vor fi 50% la director, respectiv 50% la CA.

7. Funcțiile-cheie ca director adjunct, regizor, scenograf și șefi de departamente se vor ocupa prin decizie comună a directorului+CA (50%-50%).

8. Regizorul și scenograful vor asigura minim 75% din repertoriu și vor distribui minim 75% din trupă, în fiecare an de contract.

9. Exprimarea agresivă va fi permisă doar între personajele dramatice.

Oameni de teatru, vă sugerez să vă uitați, cu atenție, la punctul 5 de la disfuncții. El exprimă realitatea, nu o părere.

Știți bungee-jumping, nu? Această realitate ar trebui să fie platforma noastră, pământul de sub picioare. Vă propun să ne legăm împreună corzile și să sărim tot împreună. Pentru că, la momentul vorbirii, suntem legați cu niște frânghii, fiecare pe turnulețul lui, atârnați de un palat ridicol care mai și arde."

14. Petentul precizează faptul că în perioada 20 februarie – 12 martie, a purtat numeroase discuții în legătură cu aspectele menționate în postarea de pe rețeaua de socializare și cu colegii săi, angajați ai teatrului, încercând împreună să găsească soluții pentru eficientizarea activității teatrului.

15. În data de 26 iunie 2020, petentul a publicat pe rețeaua de socializare Facebook, o nouă postare:

"Teatrul L.S.Bulandra este bolnav. Grav. De cel puțin 10 ani are o tumoră artistică malignă. Undeva, în acest interval de timp, a intrat în metastază. Și, chiar dacă există zile când mai face câte-un triplu axel, zâmbind...în majoritatea zilelor nici nu își poate lega șireturile de la patine.

Aceasta este opinia mea, exprimată liber, pe o platformă liberă de socializare agreată de un stat al UE care se autointitulează «democratic și garant al libertăților și drepturilor cetățenești».

Nu este prima dată când îmi exprim această opinie. În luna februarie a.c. am exprimat-o în fața a 12 colegi actori ai trupei. Nu numai că am exprimat-o, am și justificat

diagnosticul meu și am adus și un crochiu de tratament. Toți cei 12 colegi mi-au transmis că sunt de acord cu faptul că teatrul este bolnav, chiar dacă unii considerau că boala nu e atât de gravă pe cum o văd eu. De asemenea, toți cei 12 colegi mi-au spus că sunt impresionați de demersul meu și de munca aferentă acestuia. Țin să precizez că cei 12 au vârste între 26 și 61 de ani și că eu sunt cel mai tânăr om cu un cromozom X, celălalt Y, atât din trupa teatrului, cât, implicit, din acest grup. Peste mine trecând, până acum, 34 de primăveri. Crochiul propus de mine era o listă de cereri și modificări ale actualului sistem de funcționare a teatrului. Spun "crochiu" pentru că invitația mea a fost să formulăm împreună, toți 13, o viziune ideală și comună a cererilor/ modificărilor. Invitație, de altfel, îmbrățișată verbal în unanimitate. Implicit, rugămintea mea a fost ca fiecare membru să scrie viziunea lui ideală de cereri/modificări care ar însănătoși teatrul (pe baza crochiului meu sau nu). Din nou, succes deplin. Rugămintea a fost acceptată verbal de toți cei 12. Am propus un termen de o săptămână. Toată lumea a fost de acord. Am stabilit, deci, că într-o săptămână, vom avea încă 12 viziuni ideale diferite, urmând să identificăm punctele comune și acelea să devină "tratamentul" ideal și democratic al grupului nostru.

După toate aceste repurtări obținute într-o singură zi de 20 februarie, urmează declinul:

- după o săptămână, un singur om și-a făcut tema. Pornind de la crochiul meu, a tăiat niște lucruri, a modificat unele lucruri și a adăugat altele.

- după o lună în care am tot insistat ca fiecare să își facă propria temă asumată, am obținut încă o temă. Din cei 10 restanțieri, doi au spus că sunt integral de acord cu crochiul meu.

- după încă o lună de rugăminți asidue, dar blânde, le-am transmis celor 8 restanțieri că lipsa temelor lor se va traduce înfăptui că își dau acordul pentru armonizarea celor 3 teme făcute. Și le-am mai dat timp două săptămâni.

- acum aproximativ o lună, le-am comunicat că vreau să facem prima acțiune a viziunii ideale comune, adică a celor trei teme armonizate. 3 restanțieri au spus că nu sunt de acord. Unul cu tema făcută a spus că nu e de acord, deși, până atunci, era de acord cu prima acțiune din program. Însă, acest om a propus o altă primă acțiune, asumându-și că o va efectua chiar el. Eu nu am fost de acord, 4 oameni au fost de acord, restul nu s-au exprimat, evident că am spus "mă supun majorității care s-a exprimat, facem cum vreți voi 5". Deci, acest om și-a asumat că schimbă primul pas (validat timp de 3 luni) și că îl rezolvă el, pe cel nou, în 2-3 zile, acest prim pas fiind locomotiva celorlalți pași. Adică, doar prin efectuarea lui, puteam continua aplicarea celorlalți pași.

Bref acest prim pas nu este rezolvat până în ziua de azi.

Vreau să subliniez că toate aceste lucruri s-au întâmplat în perioada 20feb-azi. Din 12 martie până azi, actorii angajați ai teatrului L.S.Bulandra nu au primit nicio sarcină de la angajatorul lor. 12 dintre ei au avut oportunitatea să contribuie la însănătoșirea angajatorului și, implicit, a lor. Angajator care cred că ar fi normal să le fie și misiune, nu doar un stăpân cvasi-irrelevant, mândru și street-wise. De teatrul L.S.Bulandra, zic.

Deci, pentru artiști, o vacanță de 3 luni plătită integral. Sigur, când media trupei de reprezentații este de 3,9/actor/lună (2019), ideea de "vacanță plătită" și "nu din vina noastră" se digeră ușor. Corolar, fantezia că ești membru al unui teatru valoros pentru că valoarea nu moare și este transmisibilă. ..e dulce. De ce fantezie? Pentru că teatrul există doar în prezent. E nedeterminat de trecut și nedeterminant pentru viitor. Ca Nick



Kyrgios, de exemplu. Care azi abandonează în primul set pentru că înjură arbitrul, mâine îl bate pe Nada! și poimâine, dând tot ce poate, pierde de la locul 74. A, și Nick nu declară că e valoros. Cel mult, că a jucat bine. Nici nu declară că valoarea lui se adapă din spiritul lui McEnroe.

Sau că după ce i-a bătut pe Federer, Nadal, Djokovic solicită ATP-ului să îl declare câștigător pe viață, să îl plătească indiferent dacă nu mai joacă sau dacă joacă prost și pierde.

Sigur că Nick, artist rebel și întortocheat în ale psihicului, are două mari probleme spre deosebire de teatrul în discuție:

1. ATP-ul nu promovează corupția șifentarea muncii. Adică Nick e apreciat și remunerat atâta timp cât îi bate pe ceilalți. La tenis, nu la combinații sau la păreri despre sport, așa, în general. Asta și pentru că ATP-ul persistă în greșeala de a nu-i permite lui Nick să fie pe plajă când are meci, să îl declare câștigător, și să-i ceară un 25% parandărat.

2. Publicul ATP-ului știe la ce vine. Știe în ce investește timp și bani. De 47 de ani, ATP-ul are o misiune clară, asumată, coerentă și ocrotită. Ei se ocupă cu tenis de câmp la cel mai înalt nivel. Sport prin care au grijă să formeze valori sănătoase și caractere nobile, nu să se gudure pe lângă tine, să te binedispună și să te facă de bani. Atâta știi ei.

Ce vreau să spun cu această scurtă introducere...e că sunt optimist. Cred că, încă, nu e prea târziu. Cred că, de fapt, niciodată nu e prea târziu să faci ce știi că e bine. "Bine" neputând fi ceva care are ca scop supraviețuirea ta într-o junglă defectă. Pentru că atunci când doar supraviețuiești și, dacă ești mai talentat, faci mulți bani otrăvind cu bună-știință societatea și luând în brațe pe "păi dacă asta vor?!"...nu ești bine. Nu îți e bine. Și toți banii, toate contractele nedeterminate, toate pilele, și toată lenea din lume nu te vor vindeca de fricile de care tot alergi. Nici de vinovăția că ești un impostor. Și nici de durerea că îți irosești iubirea, adică tot ce e bun în tine.

Eu, în continuare, "îmi voi pune banii unde mi-e gura". Fără solidaritatea voastră, rezultatele nu vor fi spectaculoase. Probabil că nici măcar notabile. Dar eu mă culc la 3:30 senin, zâmbitor, fără regrete și fără frică. Ceea ce vă doresc și vouă."

16. Petentul menționează că ambele postări au fost vizibile atât printre colegii săi de teatru, cât și printre actorii din alte teatre, și au generat discuții și pe grupul de whatsapp al teatrului, grup din care face parte și reclamata, dar care nu s-a exprimat niciodată nici verbal, nici în scris, despre acest aspect, până la momentul neprelungirii contractului petentului.

17. Astfel, în data de 29.07.2020, petentul face mențiunea că fost anunțat telefonic de către Departamentul de resurse umane al teatrului despre faptul ca nu i se mai prelungeste Contractul, Decizia nr. 39 din data de 29.07.2020 fiindu-i comunicată în aceeași zi, iar în momentul în care a contactat-o telefonic pe reclamată, pentru a afla justificarea pentru neprelungirea Contractului, a primit următorul răspuns: "Păi, Dogi, motivul e că tu în toate lunile astea ți-ai exprimat de mai multe ori mai multe nemulțumiri legate de ce se întâmplă aici, cum merg lucrurile și ai spus că nu ești în regulă cu multe metode și lucruri pe care le facem și cum le facem și eu am înțeles că tu nu îți mai dorești să fii aici și am venit în întâmpinarea ta".

18. Petentul mai precizează faptul că încheierea contractelor de muncă pe perioadă



determinată, care se prelungesc ulterior prin acte adiționale subsecvente, este o practică des întâlnită în sistemul teatral românesc, care dura, deja, de trei ani, fiind o simplă formalitate, nefiind necesară parcurgerea altor etape procedurale în afara încheierii unor acte adiționale care continuă durata contractului individual de muncă.

19. Pentru a demonstra inegalitatea de tratament și lipsa de șanse egale la care a fost supus, petentul prezintă situația colegilor săi, angajați la aceeași dată cu acest, în aceleași condiții și pe aceeași funcție, distribuția rolurilor active prezentându-se în felul următor:

a. la momentul respectiv:

- Petentul - 2 roluri
- - 1 rol, 2 figurații
- - 2 roluri
- - 3 roluri
- - 1 rol
- - 2 roluri
- - 4 roluri
- - 2 roluri

b. în luna iulie 2020:

- petentul - 4 roluri
- - 3 roluri
- - 4 roluri
- - 4 roluri
- - 2 roluri, 1 figurație
- - 1 rol
- - 6 roluri
- - 5 roluri

20. Totodată, petentul mai adaugă că, la toate cele trei evaluări anuale, începând cu anul 2018, a primit nota maximă (5), iar conform regulamentului intern al teatrului, art. 116 d, nota maximă *"necesită o apreciere specială"*.

21. Așadar, prin raportare la situația colegilor săi angajați în același timp, pe aceeași funcție și în aceleași condiții, petentul apreciază că dimensiunea contribuției sale în teatru este cel puțin la fel de semnificativă cu a colegilor săi, iar în timp lui i-a fost înmănată decizia pentru neprelungirea perioadei contractuale, tuturor celorlalți colegi fiindu-le prelungite contractele individuale de muncă pentru o perioadă determinată de 5 luni.

22. Cunoscând situația în care a fost pus, mai mulți colegi actori au avut declarații publice de susținere și au interpelat-o colegial pe reclamată pentru a afla motivul neprelungirii contractului petentului, răspunsul acesteia fiind: *"Pentru ca nu suntem compatibili. Nici cu mine, nici cu Bulandra"* și invocând în același timp drept motiv pentru prelungirea contractelor de muncă ale colegilor săi pentru o perioadă de doar 5 luni și neprelungirea Contractului în cazul petentului, existența unor presupuse presiuni din partea Primăriei în sensul organizării unui concurs pentru ocuparea posturilor respective.

23. În urma respectivei întâlniri, pe data de 7 august, doi dintre colegii petentului,



respectiv și-au dat demisia în semn de solidaritate față de acesta, iar alți colegi actori au publicat o scrisoare deschisă adresată Primăriei Capitalei, în calitate de autoritate care coordonează, monitorizează și finanțează din subvenții de la bugetul de stat activitatea teatrului, cu semnalarea neregulilor existente în teatru Bulandra, respectiv măsurile nocive ale managerului interimar, una dintre ele fiind chiar situația neprelungirii contractului de muncă în cazul petentului.

24. Solicitățile adresate Primăriei Municipiului București s-au finalizat cu o întrevvedere având drept scop soluționarea aspectelor semnalate, în urma discuțiilor constatându-se ineficiența mandatului managerului, cu încetarea imediată a mandatului reclamatei.

25. Petentul consideră relevant a preciza că, în legătură cu situația sa, a luat atitudine și Sindicatul Actorilor din Teatrul Național București, care a exprimat public un mesaj de solidaritate cu actorii teatrului Bulandra, acuzând practicile managerului interimar, precum și Federația Sindicală.

26. De asemenea, petentul consideră extrem de important în susținerea petiției, răspunsul pe care l-a oferit, în scris, reclamata reporterului scena9.ro, , la întrebarea: *"Cum ai hotărât să nu-i mai prelungești contractul lui C.D.? Cum l-ai anunțat? Acum, în urma a tot ce s-a întâmplat, consideri că ai fi putut face altfel?"*. Reclamata a răspuns: *"C.D. s-a exprimat verbal, în scris și în public, împotriva întregului colectiv al Teatrului L.S. Bulandra din ultimii zece ani, deci nu la adresa mea. (...) Toate aceste lucruri m-au determinat să pun distanță între teatru și un om care prin aceste gesturi nu transmite decât că disprețuiește profund acest loc, iar în momentul în care contractul lui determinat a ajuns la termen, nu am făcut decât să constat acest lucru și să vin în întâmpinarea dorințelor sale"*.

27. Petentul subliniază faptul că exprimările sale publice nu au fost adresate împotriva colectivului teatrului, afirmațiile reclamatei fiind simple alegații, care nu pot fi dovedite, pentru simplul fapt că nu corespund realității, iar motivul pentru care Contractul său de muncă nu a mai fost prelungit este evident, acesta fiind reprezentat de criticile sale publice la adresa managerului interimar.

28. Motivul invocat de reclamată prin prisma propriilor declarații pentru neprelungirea Contractului, cum că *"Pe perioada stării de alerta nu se fac angajări, iar în cazul nostru, unde activitatea cu public este suspendată, nu se justifică necesitatea (re)angajării"* nu are susținere, întrucât, totuși, pentru toți ceilalți 7 colegi ai petentului, aflați în aceeași situație, s-a putut prelungi contractele de muncă pe perioadă determinată.

29. Concluzionând, petentul apreciază că este neîndoielnic faptul că măsură aleasă este lipsită de justețe și rezonabilitate, iar tratamentul la care a fost supus este mai puțin favorabil decât tratamentul de care au beneficiat toți ceilalți colegi, pentru simplul fapt că a îndrăznit să critice, asumat, în mod public, aspectele perfectibile din organizarea teatrului, exercitându-și dreptul la libertatea de opinie și de exprimare, tratament care a avut ca efect restrângerea exercitării dreptului la muncă.

30. Petentul indică drept cadru legal al discriminării art. 4 alin. (2) și art. 16 alin. (1) din Constituția României, art. 2 alin. 1 și alin. 5¹- 5⁷, respectiv art. 7 și O.G. nr. 137/2000, art. 5 – 9 din Codul Muncii.

31. Petentul atașează probatoriu:

- Contactul de munca nr. 20 / 01.03.2017
- Acte adiționale prelungire nr. 132/21.05.2018, 30/01.07.2019

- Dispoziția Primar General nr. 1766/ 07.10.2019 numire manager interimar
- Decizia încetare contract nr. 39/ 29.07.2020;
- Calificative acordate pentru 2017, 2018 și 2019;
- Scrisoare deschisă a actorilor teatrului Bulandra;
- Articole scena9.ro, culturaladuba.ro, revistascena.ro, agendaliternet.ro;
- Postări publice pe rețeaua de socializare Facebook;
- Mesaje de solidaritate din partea Federației Sindicale Hermes, Sindicatul actorilor TNB, Sindicatul actorilor Nottara;
- Interviu scris acordat jurnalistei, reporterscena9.ro.
- Recomandare regizor;

32. Prin concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 7687/12.10.2021, petentul solicită respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive invocată de reclamată întrucât instanța de fond a reținut, în considerente, că decizia a cărei anulare se solicită nu a fost una de încetare a contractului de muncă la inițiativa angajatorului, conform art. 58 din Codul muncii, ci a fost o decizie emisă de angajator în temeiul art. 56 alin. 2 din Codul muncii, prin care s-a constatat încetarea de drept a contractului individual pe durată determinată, conform art. 56 alin. 1 lit. i din Codul muncii.

33. Petentul indică art. 3 din Ordonanța nr. 137/2000 prin care se stipulează faptul că dispozițiile ordonanței se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum și instituțiilor publice cu atribuții în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională.

34. Având în vedere că decizia de a nu i se prelungi contractul de muncă petentului a aparținut exclusiv intimatei, chiar și în calitate de manager interimar, petentul consideră că este vorba de o faptă proprie, nu de o decizie a unei alte autorități, pusă în practică de manager, fapt pentru care există o identitate între fapta săvârșită și persoana intimatei.

35. Pe fondul cauzei, petentul precizează că decizia instanței de judecată nu are nicio implicație în prezenta cauză, instanța pronunțându-se strict din punct de vedere al prevederilor Codului muncii, nu și al Ordonanței nr. 137/2000 și, contrar susținerilor reclamatei, nu există niciun motiv obiectiv pentru care petentul a fost singurul căruia nu i s-a prelungit contractul de muncă.

36. Petentul indică jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene în ce privește definirea „motivelor obiective” care desemnează *„împrejurări precise și concrete care caracterizează o activitate determinată și care, astfel, sunt în măsură să justifice, în acel context specific, utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială a unui stat membru”*, menționând cu titlu exemplificativ, Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler e.a., C - 212/0426, Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C - 378/07-C - 380/07, Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Kiicuk, C - 586/10, precum și Hotărârea din 26 februarie 2015 pronunțată în cauza C - 238/14, Comisia Europeană împotriva Marelui Ducat al Luxemburgului, aceasta din urmă fiind pronunțată chiar cu privire la lucrătorii din domeniul spectacolelor.

37. Contrar susținerilor reclamatei, petentul apreciază că decizia de a nu i se prelungi

contractul de muncă (pe perioadă determinată) este o veritabilă decizie de concediere, deoarece cadrul legal, respectiv O.U.G. nr. 21/2007, este un cadru excepțional, derogatoriu față de Codul muncii, iar o astfel de decizie trebuie pusă în acest context excepțional.

38. Petentul mai indică și reținerile Curții Constituționale în Decizia nr. 360/2020 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 13 alin. (4) din O.G. nr. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, "raportat la art. 16 din Constituție, se reține că, în ceea ce privește principiul egalității în drepturi, curtea a stabilit că acesta presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite. de aceea el nu exclude, ci, dimpotrivă, presupune soluții diferite pentru situații diferite. în consecință, un tratament diferit nu poate fi doar expresia aprecierii exclusive a legiuitorului, ci trebuie să se justifice rațional, în respectul principiului egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice." (Decizia Plenului Curții Constituționale nr. 1 din 8 februarie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 16 martie 1994).

39. De asemenea, Curtea a reținut referitor la criticile privind eventualele abuzuri ale angajatorilor care mențin astfel de lucrători într-o situație de incertitudine perpetuă sau pe durate foarte lungi de timp cu privire la raporturile lor de muncă, că acestea nu constituie probleme de constituționalitate, ci reprezintă aspecte de interpretare și aplicare a legii.

40. În ceea ce privește justificarea obiectivă în cazul faptei de discriminare, petentul face trimitere la jurisprudența C.E.D.O., hotărârile pronunțate în cauzele "Aspecte privind regimul lingvistic în școlile belgiene" împotriva Belgiei, 1968, paragraful 10, Marckx împotriva Belgiei, 1979, paragraful 33, Rasmussen împotriva Danemarcei, 1984, paragraful 38, Abdulaziz, Cabales și Balkandali împotriva Regatului Unit, 1985, paragraful 72, Gaygusuz împotriva Austriei, 1996, paragraful 42, Larkos împotriva Cipru, 1999, paragraful 29, Bocancea și alții împotriva Moldovei, 2004, paragraful 24.

41. Prin urmare, petentul apreciază că nu este vorba doar de o "simplă decizie" de a nu se prelungi contractul pe perioadă determinată, deoarece, în cazul de față, practic suntem în prezența unei excepții de la excepție și a unui abuz din partea angajatorului.

Susținerile reclamatei

42. Prin solicitarea înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 5284/14.07.2021, reclamata solicită copie de pe petiție, deși atașat primei citații emise în cauză a fost atașată întreaga documentație, răspuns oferit în data de 14.07.2021 pe e-mail, împreună cu documentele solicitate anexate.

43. Prin informarea înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 5377/19.07.2021, reprezentantul convențional ales al reclamatei solicită acordarea unui nou termen de audiere și comunică, în același timp, punctul de vedere în concret cu privire la prezenta cauză.

44. Astfel, reclamata invocă în prealabil excepția lipsei calității procesuale pasive întrucât nu deține și nu deținea la acel moment calitatea de reprezentant legal al instituției, încă de atunci funcția de manager fiind ocupată de domnul.

45. Reclamata menționează faptul că petentul se îndreaptă împotriva sa, ca persoană fizică, pentru fapte care nu sunt personale, ci sunt exercitate în virtutea atribuțiilor de

serviciu ce erau în sarcina sa potrivit poziției de manager interimar pe care o ocupa și dublate de analiza făcută de compartimentele Resurse Umane și Juridic din cadrul Teatrului, astfel încât nu se poate antrena răspunderea sa ci, în cel mai rău caz, a instituției pe care nu o mai reprezintă, aceasta calitate fiind în persoana actualului manager.

46. Pe fond, reclamata precizează că substratul real al neprelungirii Contractului de muncă pe durată determinată al petentului de către Teatru are drept fundament o serie de nemulțumiri ale acestuia față de activitățile de management și organizare derulate în ultimii 10 ani în cadrul Teatrului, întreruperea raporturilor de muncă fiind expresia unui spirit de frondă manifestat public de petent, iar nu ca urmare a unei decizii personale a sa, decizia de încetare a relațiilor contractuale beneficiind de avizul prealabil al tuturor departamentelor de specialitate din cadrul instituției, în acord cu dorința liber exprimată de către petent.

47. Reclamata consideră că cererea petentului este netemeinică, întrucât nu a făcut nimic altceva decât să respecte atât doleanțele petentului, cât și dispozițiile prevăzute de legile în vigoare.

48. De asemenea, reclamata punctează faptul că nu există un drept al petentului în vederea prelungirii contractului de muncă încheiat pe perioadă determinată și nici o obligație în sarcina sa în acest sens, nefiind îndeplinite condițiile pentru antrenarea sancțiunilor prevăzute de O.G. nr. 137/2000.

49. Mai mult decât atât, reclamata învederează C.N.C.D. faptul că ulterior sesizării ce face obiectul prezentei cauze, acesta a investit pentru aceleași motive și Tribunalul București cu soluționarea contestației deciziei nr. 39/29.07.2020 împotriva Teatrului, formându-se obiectul dosarului nr. 22128/3/2020.

50. Prin hotărârea nr. 281/19.01.2021 pronunțată de Tribunalul București și definitivată prin hotărârea nr. 3416/14.06.2021 pronunțată de Curtea de Apel București, a fost constatată legalitatea deciziei nr. 39/29.07.2020 ce formează și obiectul prezentei cauze, instanța respingând acțiunea ca neîntemeiată.

51. Mai mult decât atât, petentul a omis să depună toate înscrisurile necesare pentru clarificarea situației de fapt, anume a omis să atașeze declarația sa publică prin care afirma că nu mai dorește prelungirea contractului de muncă încheiat pe perioadă determinată, conform înscrisului anexat (print-screen de pe pagina personală de facebook a petentului din data de 26.06.2020):

„Problema este la mine. Am înțeles greșit și am acționat prin prisma acestei înțelegeri greșite. Deci, tot greșit. Înțelesesem că percepția și obiectivul meu principal sunt și ale celor 12 colegi menționați mai sus și că ne separă doar metodele/forma de a acționa. Nu e așa. Ne separă și percepția, și obiectivul principal. Așadar, îmi cer scuze față de toți cei 12 colegi și întreg colectivul teatrului pentru greșita înțelegere și acțiunile aferente acestei greșite înțelegeri. Contractul meu va expira în vara viitoare. Nu îl voi prelungi, dacă până la acel moment nu voi ști că percepția mea și obiectivul principal sunt împărțite de majoritatea. De asemenea, în orice moment majoritatea colectivului solicită demisia mea, o voi preda fără nicio amânare. Toate cele bune!”

52. Referitor la restrângerea exercitării dreptului la muncă, reclamata dorește să menționeze că este un lucru total fals, întrucât aceasta i-a explicat, după cum se poate observa și din actele depuse chiar de petent, că va continua să joace în distribuțiile în

care deja avea roluri și va obține și altele noi, la solicitările regizorilor, doar că nu din postura de angajat al Teatrului, ci din cea de colaborator, încheind contracte de colaborare/cesiune de drepturi de autor, conform legii.

53. Prin urmare, reclamata consideră că nici din acest punct de vedere nu există o discriminare, nefiindu-i restrâns niciun drept, ba chiar, astfel cum a susținut și petentul, era mai bine din punct de vedere financiar, nu mai exista vreo clauză de neconcurență, putând încheia contracte de colaborare și cu alte instituții teatrale, deci toată situația este departe de a-i fi creat vreun prejudiciu.

54. Având în vedere solicitarea petentului de a se impune publicarea hotărârii C.N.C.D., reclamata apreciază că tot demersul petentului îi crează premisele de a presupune că este vorba, de fapt, de o răzbunare personală ce are ca scop denigrarea sa publică, cu atât mai mult cu cât deja a fost pronunțată o hotărâre ce se bucură de autoritate de lucru judecat, constatându-se legalitatea Deciziei nr. 39/29.07.2020, precum și de faptul că nu a uzat de dreptul conferit de art. 20 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000, deși a fost depusă anterior investirii instanțelor judecătorești cu soluționarea dosarului nr. 22128/3/2020.

55. Concluzionând, reclamata solicită respingerea acțiunii formulate împotriva sa, întrucât aceasta este atât inadmisibilă, fiind îndreptată împotriva unei persoane fără calitate procesuală pasivă, cât și nefondată, întrucât nu există niciun motiv de discriminare, în toate demersurile întreprinse fiind respectată legea, astfel cum a fost constatat și de Tribunalul București și confirmat de Curtea de Apel București.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudenta

56. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:

- **Art. 1 Statul român:** *"(...) (3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.(...)"*
- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** *"(...) (2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială."*
- **Art. 15 Universalitatea:** *"(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.
(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile."*
- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *"(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări."*

(2) *Nimeni nu este mai presus de lege. (...)*"

- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** "(1) *Dreptul la muncă nu poate fi îngădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) *Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)*"

- **Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică** "(1) *Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.*

(2) *Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)*"

- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**

"(1) *Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

(2) *Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății."*

2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:

- **Art. 2 alin. 1:** "*Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice."*

- **Art. 2 alin. 4:** "*Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de*



persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale”.

Principiile de analiză

57. În conformitate cu dispozițiile **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 urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

58. Curtea Constituțională a statuat în mod constant 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”.*

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

Aplicarea principiilor la spetă

60. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin decizia de a nu i se prelungi contractul de muncă încheiat, în cazul petentului, pe perioadă determinată, urmare a exercitării dreptului la libertatea de opinie și de exprimare, tratament care a avut ca efect restrângerea exercitării dreptului la muncă în condiții egale cu alți colegi ai săi.

61. Colegiul ia act de faptul că reclamata a invocat excepția lipsei calității procesuale pasive întrucât aceasta nu ar fi deținut la acel moment, calitatea de reprezentant legal al instituției, încă de atunci funcția de manager fiind ocupată de domnul .

62. Având în vedere faptul că decizia nr. 39/29.07.2020 de încetare a contractului individual de muncă pe durată determinată în cazul petentului a fost semnată de în calitate de manager, Colegiul director decide respingerea excepției invocate de aceasta.

63. Petentul a contestat legalitatea deciziei nr. 39/29.07.2020 la Tribunalul București (dosarul nr. 22128/3/2020), fiind pronunțată hotărârea nr. 281/19.01.2021, rămasă definitivă prin hotărârea nr. 3416/14.06.2021 pronunțată de Curtea de Apel București, instanța respingând acțiunea ca neîntemeiată.

64. Pe fond, Colegiul reține că relația contractuală în cazul petentului s-a desfășurat după cum urmează:

- a fost angajat începând cu data de 01.03.2017 în baza Contractului individual de muncă nr. 20, pe poziția de actor – teatru la Teatrul L.S. Bulandra, pentru o



perioadă determinată de un an, respectiv până la data de 01.03.2018, prelungit în data de 21.05.2017, în baza Actului Adițional nr. 132 până la data de 31.07.2019, pentru încă o perioadă determinată de un an, respectiv până la data de 31.07.2020.

- în baza Actului Adițional nr. 30 din data de 01.07.2019, Contractul a fost prelungit, din nou, până la data de 31.07.2020, "*în vederea asigurării continuității producțiilor artistice ale Teatrului în care actorul este implicat: Richard al III-lea, Zadarnicele chinuri ale dragostei, Corionalus, Incendii, Tango.*"
- Prin Decizia nr. 39 din data de 29.07.2020 petentul a fost anunțat că nu i s-a mai prelungit Contractul de muncă.

65. În cazul reclamatei, Colegiul ia act de faptul că a fost desemnată în baza dispoziției nr. 1766 din data de 07.10.2019, pentru a asigura conducerea interimară a instituției, în baza unui contract de management, mandat care a fost prelungit.

66. În drept, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I „Principii și definiții” al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II „Dispoziții Speciale”, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, 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 O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

67. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza posibila încălcare a dreptului la muncă prin decizia de neprelungire a contractului de muncă în cazul petentului, în urma divergențelor avute cu managerul instituției, în condițiile în care petentul și-a exprimat public nemulțumirile față de măsurile dispuse la teatru de managerul interimar, atât prin discuțiile purtate, dar și prin intermediul rețelei de socializare Facebook.

68. În analiza prezentei spețe, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu prin care s-a stipulat că diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „*trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”.

69. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: ***Fredin împotriva Suediei***, 18 februarie 1991; ***Hoffman împotriva Austriei***, 23 iunie 1993, ***Spadea și Scalabrino împotriva Italiei***, 28 septembrie 1995, ***Stubbings și alții împotriva Regatului Unit***, 22 octombrie 1996).

70. Astfel, 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 ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.¹

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

72. Concret, analizând susținerile petentului prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că aspectele de discriminare reclamate vizează nerespectarea principiului egalității între angajații teatrului, tratamentul la care a fost supus este mai puțin favorabil decât tratamentul de care au beneficiat toți ceilalți colegi, pentru simplul fapt că a îndrăznit să critice, asumat, în mod public, aspectele perfectibile din organizarea teatrului, exercitându-și dreptul la libertatea de opinie și de exprimare, tratament care a avut ca efect restrângerea exercitării dreptului la muncă.

73. În sfera de analiză a situațiilor asupra cărora Colegiul director se pronunță, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ / pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

74. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

75. În situația discriminării indirecte însă, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru sau a unui comportament activ sau pasiv care, la prima vedere, 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.

76. Colegiul director constată că în sistemul teatral românesc, practica referitoare la relațiile de muncă constă în încheierea contractelor de muncă pe perioadă determinată, care se prelungesc ulterior prin acte adiționale subsecvente.

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

77. Având în vedere susținerile petentului raportat la inegalitatea de tratament la care a fost supus, prin prezentarea situației colegilor săi, angajați la aceeași dată, în aceleași condiții și pe aceeași funcție, Colegiul reține că, deși s-a creat premiza de discriminare, nu poate fi reținut dreptul încălcat, întrucât nu există un drept al petentului în sensul prelungirii contractului de muncă încheiat pe perioadă determinată și nici o obligație în sarcina reclamatei în acest sens.

78. Colegiul ia act de apărarea reclamatului în ce privește detalierea raporturilor de muncă în mediul cultural, modul de desfășurare a reprezentațiilor artistice în cadrul instituției de cultură reclamate și reține posibilitatea pentru petent de a continua să joace în distribuțiile în care avea roluri în desfășurare și de a obține alte roluri noi, la solicitările regizorilor, din postura de colaborator, nu de angajat al Teatrului, încheind contracte de colaborare/cesiune de drepturi de autor, conform legii, atât cu instituția reclamată, cât și cu alte instituții teatrale.

79. Prin urmare, pe fond, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa dreptului încălcat, pentru fapta reclamată prin prezenta speță, respectiv art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 din O.G. nr. 137/2000.

80. Având în vedere cele reținute mai sus, aspectele sesizate de petent nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 coroborat cu art. 4 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive;
2. Pe fond, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 în lipsa dreptului încălcat.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DIACONU ADRIAN – Membru

GRAMA HORIA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

(mandat încheiat anterior redactării prezentei)

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

(mandat încheiat anterior redactării prezentei)

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 30.06.2022

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.

