



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 600 Din 05.10.2022

**Dosar nr.:** 496/2021

**Petiția nr.:** 4438/10.06.2021

**Petent:** Sindicatul Liber din Transloc S.A.

**Reclamat:** S.C. Transloc S.A. Târgu-Jiu

**Obiect:** aplicarea unui tratament diferențiat Sindicatului Liber (sindicat nereprezentativ) față de Sindicatul Solidaritatea (sindicat reprezentativ), prin decontarea unor cheltuieli pentru deplasări în scop sindical doar sindicatului reprezentativ

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

**Sindicatul Liber din Transloc S.A.**, cu adresa de corespondență în mun. Târgu-Jiu, str. Zambilelor nr. 12, jud. Gorj și adresă de e-mail:

##### **2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate**

**S.C. Transloc S.A. Târgu-Jiu**, cu sediul în municipiul Târgu Jiu, str. Zambilelor nr. 12, jud. Gorj și adresă de e-mail: [secretariat@transloc.ro](mailto:secretariat@transloc.ro)

#### **II. Procedura de citare a părților**

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

**4.** Prin adresa înregistrată sub nr. 4438/10.08.2021 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 6019/10.08.2021 a fost citată partea reclamată pentru termenul de audiere stabilit de Consiliu la data de 06.09.2021, ora 12.00, ședința de audiere desfășurându-se online pe aplicația Zoom, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2. Citațiile au fost transmise cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței. Citațiile au fost de asemenea transmise părților prin e-mail, existând la dosar dovada transmiterii.

##### **5. Procedură legal îndeplinită.**

**6.** La termenul de audieri părțile au fost prezente.

**7.** Prin adresa înregistrată sub nr. 6304/23.08.2021 partea reclamată a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentului prin adresa nr. 7190/27.09.2021).

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 6609/03.09.2021 petentul a depus o completare a petiției inițiale (care a fost transmisă părții reclamate prin adresa nr. 7190/27.09.2021).

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 7190/27.09.2021 s-a solicitat părții reclamate un punct de vedere față de completarea petiției (înregistrată sub nr. 6609/03.09.2021).

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 7885/20.10.2021 partea reclamată a depus un punct de vedere în completarea celui depus inițial (care a fost transmis petentului prin adresa nr. 8907/24.11.2021).

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 8907/24.11.2021 s-a comunicat părților posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la aspectele invocate pe parcursul soluționării petiției

12. Petentul nu a depus concluzii scrise.

13. Prin adresa înregistrată sub nr. 9656/21.12.2021 partea reclamată a depus concluzii scrise.

### **III. Susținerile părților conform obiectului dosarului**

#### **Susținerile petentului**

14. Prin petiția înregistrată sub nr. 4438/10.06.2021, petentul susține că S.C. Transloc SA Târg-Jiu a tratat în mod discriminatoriu și injust solicitările Sindicatului Liber din Transloc în comparație cu cele ale Sindicatului Solidaritatea din aceeași societate (reprezentativ la nivel de unitate), solicitări cu privire la decontarea unor cheltuieli pentru două deplasări în scop sindical (în sumă totală de 950 de lei).

15. Petentul susține că ambele sindicate au fost convocate de federația la care sunt afiliate, însă partea reclamată a decontat cheltuielile solicitate pentru deplasare doar membrilor Sindicatului Solidaritatea, petentului fiindu-i respinse solicitările de către conducerea unității pe motivul că doar sindicatul reprezentativ la nivel de unitate poate beneficia de aceste drepturi.

16. Petentul precizează faptul că ambele sindicate sunt legal constituite, iar în contextul Legii 62/2011 sindicatele sunt înființate pentru apărarea drepturilor angajaților în raport cu angajatorul și pot beneficia de ajutor financiar din partea angajatorului strict pentru aceste activități sindicale în beneficiul angajaților.

17. Petentul susține faptul că cele două sindicate au același scop, aceleași principii, iar conducerea societății ar trebui să aibă un comportament echidistant în relația cu sindicatele.

18. Petentul consideră că tratamentul discriminatoriu aplicat sindicatului nereprezentativ aduc atingere bunei desfășurări a activității sindicatului și cauzează un prejudiciu moral conducerii sindicatului și a membrilor săi.

19. În final, petentul solicită constatarea faptei de discriminare și aplicarea amenzii contravenționale, obligarea părții reclamate să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii, precum și luarea măsurilor pentru recuperarea prejudiciului și pentru stoparea acestui fenomen pe viitor în cadrul S.C. Transloc Târgu-Jiu S.A..

20. În dovedirea celor sesizate, petentul depune înscrișuri doveditoare, mai exact cele două răspunsuri ale conducerii societății vizavi de solicitările de decontare a deplasării.

**21. Prin adresa înregistrată sub nr. 6609/03.09.2021, petentul a completat petiția nr. 4438/10.06.2021 și a depus înscrisuri ca probe doveditoare.**

**22.** Petentul susține că respingerea tuturor solicitărilor sale de a deconta cheltuielile pentru deplasările efectuate în interes sindical în anul 2021 i-a adus un prejudiciu în valoare de 1800 de lei, cheltuielile respective fiind decontate din fondul de sindicat.

**23.** Petentul menționează că în perioada 2017-2021 partea reclamată a acordat toate cheltuielile pentru deplasările Sindicatului Solidaritatea și Sindicatului Independent, sindicate reprezentative la nivel de unitate în acea perioadă. De asemenea, petentul susține că Sindicatului Solidaritatea i s-au decontat aceste cheltuieli și în anul 2021, deși prin decizia Tribunalului Gorj nr. 1157/16.06.2021 s-a constatat că sindicatul nu mai avea reprezentativitate începând cu data de 14.01.2021.

**24.** Petentul afirmă că respectivele deconturi către sindicatele reprezentative au fost făcute în baza art. 83 din CCM încheiat la nivel de unitate, care stipulează că „*reprezentanții comitetului de conducere ai sindicatului reprezentativ vor beneficia de facilități prin suportarea de către angajator a acestor cheltuieli, dar nu limitează dreptul conducerii de a acorda aceste facilități și sindicatelor nereprezentative*”) și ca urmare partea reclamată ar fi putut să dea dovadă de un comportament imparțial și nediscriminatoriu, acordând, în condițiile legii, aceste facilități și sindicatului nereprezentativ. Petentul arată că art. 82 din CCM prevede că: “*Directorul General, împreună cu personalul de conducere și execuție, se obligă să nu facă nici o discriminare, să nu desfășoare acțiuni de intimidare de orice fel, împotriva niciunui salariat care participă la activități sindicale*”, iar art. 83 din CCM prevede că: “*Membrii din conducerea sindicatului reprezentativ vor beneficia de toate drepturile prevăzute în CCM, plata acestora se face la regimul salarial al celorlalți angajați.*”

**25.** În continuare, petentul arată că Legea nr. 62/2011 limitează sindicatelor nereprezentative un singur drept, acela de a negocia CCM, ori participarea sindicatului reprezentativ la negocierea CCM nu presupune introducerea de articole nelegale și acordarea unor drepturi doar sindicatului reprezentativ; de asemenea, de prevederile și clauzele incluse în CCM beneficiază, conform Legii 62/2011, toți salariații.

**26.** Petentul consideră că tratamentul discriminatoriu aplicat de către partea reclamată conducerii Sindicatului Liber și membrilor săi a fost făcut cu scopul de a limita activitatea sindicală, a părăsirii formațiunii de către membrii acesteia și a înscrierii acestora în sindicatul reprezentativ, agreat de conducere.

**27.** Petentul solicită înlăturarea a stării de fapt prin sancționarea părții reclamate, conform prevederilor OG nr.137/2000, obligarea acesteia de a deconta toate cheltuielile aferente deplasărilor, plata drepturilor salariale pentru membrii organului de conducere al sindicatului pe zilele aferente deplasărilor (conform adreselor către societate, cât și a convocatoarelor federației) și acordarea sumelor necesare și pe viitor.

**28.** În dovedirea celor sesizate petentul depune înscrisuri, mai exact împuternicire, corespondență sindicat – societate și societate - sindicat, chitanțe, bonuri combustibil, convocatoare, hotărârea Tribunalului Gorj.

## **Sușinerile părții reclamate - S.C. Transloc S.A. Târgu-Jiu**

**29. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 6304/23.08.2021, partea reclamată** susține că din documentația aflată la dosar și atașată citației nu reiese existența unei împuteniciri (sau mandat de reprezentare) semnată de către membrii sindicatului petent pentru președinte, în scopul introducerii acțiunii/petiției/sesizării în speță (conform art. 28 alin. 2 din Legea dialogului social nr. 62/2011) și pe cale de excepție invocă lipsa calității procesuale active a Sindicatului Liber din Transloc S.A. Tg-Jiu.

**30.** Partea reclamată precizează că, în prezent, în cadrul S.C. Transloc S.A. Târgu-Jiu sunt două sindicate care au membri, după cum urmează: Sindicatul Solidaritatea din Transloc S.A. (căruia i-a fost acordată personalitate juridică și a fost înscris în Registrul special al Judecătoriai Târg-Jiu, conform încheierii nr. 774/14.02.2020, pronunțată de Judecătoria Târgu-Jiu în dosarul nr. 2443/318/2020) și Sindicatul Liber din Transloc S.A. Târgu-Jiu (căruia i-a fost acordată personalitate juridică și a fost înscris în Registrul special al Judecătoriai Târgu-Jiu, conform Sentinței nr. 41/05.09.2006 de înființare a Sindicatului Liber din Transloc S.A. Târgu-Jiu).

**31.** Partea reclamată precizează că Sindicatul Solidaritatea din Transloc S.A. a îndeplinit condițiile de reprezentativitate la nivelul unității la data semnării contractului colectiv de muncă în vigoare al S.C. Transloc S.A. (conform încheierii nr. 2288/05.06.2020 a Judecătoriai Târgu-Jiu în dosarul nr. 6503/318/2020), contract care a fost înregistrat la I.T.M. Gorj sub nr. 2 din data de 20.01.2021 – dată la care sindicatul a pierdut reprezentativitatea.

**32. Partea reclamată precizează că Sindicatul Liber din Transloc S.A. Tg-Jiu nu deține dovada reprezentativității.**

**33.** Referitor la susținerile petentului, partea reclamată afirmă că nu poate fi reținută ca faptă de discriminare respectarea de către unitate a prevederilor CCM în vigoare, mai ales că în aceste condiții nu sunt încălcate prevederi ale Legii dialogului social nr. 62/2011; prevederile acestui contract sunt stabilite de comun acord între unitate și sindicatul reprezentativ, fiind aplicabile tuturor angajaților unității (conform art. 133 lit. a, Legea dialogului social 62/2011); art. 83 din CCM în vigoare al Societății Transloc S.A. prevede că: *„Pentru ca reprezentanții comitetului de conducere al sindicatului reprezentativ (președinte, vicepreședinti) să-și poată îndeplini competent și eficient atribuțiile aferente funcțiilor deținute, aceștia vor beneficia de facilități prin suportarea de către angajator a cheltuielilor necesare participării la acțiuni comune cum ar fi: cursuri de formare sindicală, ședințe, seminării, consilii naționale, conferințe și congrese naționale și internaționale, organizate de către federație ori alte instituții. [...]”*

**34.** Partea reclamată susține că solicitările unui sindicat nereprezentativ pentru suportarea de către unitate a contravalorii unor deplasări în interes sindical, neavând la bază o prevedere cel puțin la nivel de CCM, nu pot fi aprobate întrucât nu există temei legal care să justifice aceste cheltuieli financiare. Mai mult decât atât, partea reclamată susține că refuzul bazat pe temeiuri legale nu poate fi considerat discriminare.

**35.** În continuare, partea reclamată afirmă că organizația sindicală, având buget și fonduri proprii, poate suporta cheltuieli de orice fel (inclusiv cele pentru deplasare) și

pentru acest motiv invocarea aducerii unei atingeri a bunei desfășurări a activității sindicatului este neîntemeiată.

**36.** Partea reclamată susține că în prezent, nefiind reprezentativ nici unul dintre sindicatele din cadrul S.C. Transloc S.A., unitatea nu aprobă decontarea deplasărilor în interes sindical.

**37.** În concluzie, partea reclamată solicită respingerea sesizării introdusă de Sindicatul Liber din Transloc S.A. Tg-Jiu ca neîntemeiată.

**38. Prin adresa înregistrată sub nr. 7885/20.10.2021 partea reclamată a depus un punct de vedere față de completarea petiției.**

**39.** Partea reclamată susține că afirmația petentului precum că unitatea ar fi adus un prejudiciu Sindicatului Liber din Transloc S.A. (constând în contravaloarea cheltuielilor în sumă de 1800 lei) este neîntemeiată, având în vedere că deplasarea și cheltuielile ocazionate de aceasta au fost făcute voluntar de către sindicat și nu în interesul serviciului, pentru societate; astfel, conform art. 7 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, *„Organizațiile sindicale au dreptul de a-și elabora reglementari proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii.”*

**40.** Partea reclamată precizează că organizația sindicală, având buget și fonduri proprii, poate suporta cheltuieli financiare de orice fel, inclusiv cele pentru deplasare, având în acest sens temei legal, motiv pentru care invocarea aducerii unui prejudiciu este neîntemeiată.

**41.** Referitor la decontarea cheltuielilor de deplasare pentru președintele sindicatului reprezentativ Solidaritatea în anul 2021, partea reclamată susține că, potrivit înregistrărilor contabile ale S.C. Transloc S.A., ultimul decont în valoare de 440 lei s-a făcut în luna martie 2021 pentru o deplasare efectuată în perioada 03 - 06.03.2021; Sentința civilă nr. 1966, la care face referire petentul, a fost emisă în data de 29.03.2021 inițial fiindu-i nefavorabilă contestatorului, prin respingerea contestației (sentința a fost favorabilă Sindicatului Solidaritatea); după declararea apelului, contestatorul Sindicatul Liber a primit o decizie favorabilă în data de 16.06.2021, moment din care Sindicatul Solidaritatea a pierdut reprezentativitatea.

**42.** Partea reclamată consideră că, aplicându-se prevederile CCM în vigoare, nu exista temei al refuzului decontării la data solicitării ei, Sindicatul Solidaritatea având reprezentativitate în anul 2021 până la rămânerea definitivă a sentinței de constatare a neîndeplinirii condițiilor de reprezentativitate, acest atribut fiind înlăturat pe aceeași cale prin care a fost obținut, și anume hotărârea judecătorească.

**43.** Partea reclamată arată că art. 1 lit. t) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social diferențiază sindicatele în reprezentative și nerepresentative, definind reprezentativitatea astfel: *„atribut al organizațiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat”*; ca urmare, abilitatea sindicatelor care nu au atributul respectiv (reprezentativitate), este limitată, neavând statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat; astfel, diferențierea între sindicate fiind stabilită prin lege nu poate fi considerată discriminare,



iar diferențierea făcută de către CCM în vigoare al S.C. Transloc S.A. în baza aceluiași atribut stabilit prin lege, de asemenea, nu poate constitui discriminare.

**44.** Referitor la împuternicirea dată de către Sindicatul Liber pentru, partea reclamată arată că aceasta este neconformă cu prevederile art. 28 alin. 2 din Legea dialogului social nr. 62/2011 (*“În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1), organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. [...]”*) nefiind semnată de către membrii sindicatului, fapt pentru care, pe cale de excepție, invocă lipsa calității procesuale active a Sindicatului Liber din Transloc S.A. Târgu-Jiu - cât și a reprezentantului acestuia.

**45.** De asemenea, partea reclamată afirmă că este nefondată și nerealistă afirmația petentului precum că nedecontarea de către unitate a deplasărilor membrilor biroului de conducere a sindicatului ar determina părăsirea sindicatului de către membrii acestuia, neexistând o legătură între deplasările biroului de conducere a sindicatului și calitatea de membru în sindicat a celorlalți salariați membri, constituirea unui sindicat neavând ca scop deplasările biroului de conducere, ci conform legii, apărarea drepturilor membrilor săi ce decurg din legislația muncii.

**46.** De asemenea, referitor la cererea petentului adresată CNCD privind obligarea unității la decontarea cheltuielilor și a drepturilor salariale ca formă de despăgubire, partea reclamată consideră că Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării ca nefiind competent material pentru acordarea de despăgubiri.

**47.** Prin adresa înregistrată sub nr. 9656/21.12.2021, partea reclamată a depus concluzii scrise.

### **III. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**

**48.** Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

#### **Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008:**

- **art. 7:** *„(1) Persoana interesată este fie persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea unei fapte de discriminare împotriva sa, fie una dintre persoanele prevăzute la art. 8 alin. (1) și (2) ori alte persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-a săvârșit o faptă de discriminare. (2) Persoanele care nu au exercițiul drepturilor lor pot fi parte dacă sunt reprezentate, asistate ori autorizate potrivit legii.”*
- **art. 8:** *„(1) Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane. (2) Organizațiile prevăzute la alin. (1) au calitate procesuală activă și în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, la cererea acesteia din urmă.”*
- **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.”*

**O.G nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată**

- **art. 1 alin. (2):** „Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: (...) (ix) dreptul la libertatea de întrunire și de asociere; (ii) dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate; (...).”
- **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 justificative obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.”
- **art. 27:** „(1) Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului. (2) Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. (3) Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului. (4) 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. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice. (5) La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea de către autoritățile emitente a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile prezentei ordonanțe. (6) Hotărârea pronunțată de instanța de judecată se comunică Consiliului.”
- **art. 28:** „(1) Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane. (2) Organizațiile prevăzute la alin. (1) au calitate procesuală activă și în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, la cererea acesteia din urmă.”
- **Potrivit DECIZIEI ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE nr. 10 din 23 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 505 din 5 iulie 2016, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, instanța competentă să soluționeze cererile pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare**

discriminării sau anularea situației create prin discriminare este judecătoria sau tribunalul, după caz, ca instanțe de drept civil, în raport cu obiectul investiției și valoarea acestuia, cu excepția cererilor în care discriminarea a survenit în contextul unor raporturi juridice guvernate de legi speciale și în care protecția drepturilor subiective se realizează în fața unor jurisdicții speciale, cazuri în care cererile vor fi judecate de aceste instanțe, potrivit dispozițiilor legale speciale.

➤ **Legea nr. 367/2022 privind dialogul social**

**Atribuțiile organizațiilor sindicale**

- **art. 28:** „(1) Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși. (2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1), organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, la cererea scrisă a membrilor lor. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune, respectiv renunță la judecată în mod expres. (3) În exercitarea atribuțiilor prevăzute de alin. (1) și (2), organizațiile sindicale au calitate procesuală activă.”

**Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor**

- **art. 35:** „Raporturile dintre organizațiile sindicale și membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii și prin prezenta lege.”

**Reprezentativitatea organizațiilor sindicale**

- **art. 54:** „(1) Sunt reprezentative organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții: (...) C. la nivel de unitate: a) au statut legal de sindicat sau federație sindicală; b) au independență organizatorică și patrimonială; c) numărul de membri ai sindicatului sau, după caz, ai sindicatelor componente ale federației sindicale reprezintă cel puțin 35% din numărul total de angajați/lucrători aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea. (...) (3) Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanța competentă în a cărei rază teritorială își au sediul, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 55. (4) Hotărârea se motivează și se comunică în 5 zile de la pronunțare. (5) Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.”
- **art. 55: Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:** „(...) D. la nivel de unitate: a) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de către organizația sindicală și a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului și/sau componentei organului executiv de conducere; b) declarație pe propria răspundere semnată de reprezentantul legal al organizației sindicale privind numărul total de membri de sindicat; c) adeverință eliberată de angajator sau certificat eliberat de Inspekția Muncii, privind numărul de angajați/lucrători din unitate, pe baza informațiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspekției Muncii cu registrele generale de evidență a salariaților depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit; d) dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.”
- **Negocierea contractelor colective de muncă**
- **art. 96:** „(1) Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.(2) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de



unități, la nivel de grupuri de unități la nivel de sectoare de negociere colectivă și la nivel național. [...]"

- **art. 100:** „(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege. (2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal. (3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior. (4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile. [...]"

#### **Efectele contractelor colective de muncă**

- **art. 101:** „(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează: a) pentru toți angajații/lucrătorii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel; [...] (2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. (1) se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă.[...]"

#### **Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă**

- **art. 102:** „(1) Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul și angajații/lucrătorii, reprezentați după cum urmează:

A. Angajatorul: **a) la nivel de unitate**, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz; (...) B. Angajații/lucrătorii: **a) la nivel de unitate:** 1. de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative din unitate; 2. la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate și afiliate, de către federația sindicală la care acestea sunt afiliate și care au în unitate un număr de membri care reprezintă cel puțin 35% dintre angajații/lucrătorii unității; 3. de către toate sindicatele nereprezentative legal constituite la nivel de unitate și neafiliate la federația sindicale din sectorul de negociere colectivă; 4. dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor aleși prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop, cu respectarea dispozițiilor art. 58 alin. (2); [...] (2) În situația existenței, la nivel de unitate, a mai multor sindicate nereprezentative îndreptățite să participe la negocierea colectivă, potrivit alin. (1) lit. B lit. a) pct. 3, acestea își vor desemna de comun acord echipa de negociere, care va include maximum 10 reprezentanți din partea sindicatelor în situația prevăzută la alin. (1) lit. B lit. a) pct. 3, care să nu depășească numărul prevăzut la art. 58 alin. (2). (3) În cazul în care reprezentanții angajaților/lucrătorilor nu se aleg pentru participarea la negociere, negocierile se consideră valide și pot continua numai cu sindicatele. (...)"

#### **Încheierea contractelor colective de muncă**

- **art. 113:** [...] „(4) La nivel de unitate, în cazul în care există două organizații sindicale care îndeplinesc simultan condițiile prevăzute la art. 54, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii unității, dacă cealaltă organizație sindicală care îndeplinește condițiile de reprezentativitate conform art. 54 refuză să semneze. (5) În situația prevăzută la alin. (4) dovada îndeplinirii condiției de 50% plus unu din angajați/lucrători se poate face cu: a) hotărârea judecătorească de constatare a reprezentativității în care se specifică numărul de membri ai sindicatului, de peste 50% plus unu din numărul angajaților/lucrătorilor; b) lista cu semnăturile membrilor care totalizează peste 50% plus unu din numărul angajaților/lucrătorilor; c) dovada cotizațiilor încasate de la peste 50% plus unu din numărul angajaților/lucrătorilor.”



- **Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă**
- **art. 115:** (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. (2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.
- **art. 116:** (1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru. (2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul și se comunică în scris depozitarului la care a fost înregistrat și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. (3) Prevederile art. 107-113 se aplică în mod corespunzător actelor adiționale prin care se aduc modificări contractelor colective de muncă.
- **art. 117:** Contractul colectiv de muncă încetează: a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii; b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității; c) prin acordul părților.
- **art. 118:** „(1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral. (2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente. (3) Anterior depunerii acțiunii în instanță, sau pe parcursul derulării acesteia, litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea clauzelor contractuale, pot fi supuse procedurii de mediere sau arbitraj, conform acordului scris al tuturor părților semnatare a contractului colectiv de muncă. În situația soluționării litigiului în urma derulării unei astfel de proceduri, acțiunea în instanță încetează. [...]”
- **art. 119:** (1) Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală, orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare. (2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenții sau a unei înțelegeri, potrivit alin. (1), clauzele incluse într-un contract/acord colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile erga omnes. (3) Clauzele incluse într-un acord, convenție sau înțelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate și/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

#### **Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii**

##### **Titlul VII - Dialogul social, Capitolul 2 – Sindicatul**

- **art. 214:** (1) Sindicatul, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte. (2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege.
- **art. 215:** Sindicatul participă prin reprezentanții proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

- **art. 216:** „Sindicatelor se pot asocia în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.”
- **art. 217:** „Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile prezentului cod și ale legilor speciale.”
- **art. 218:** „(1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală. (2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.”
- **art. 219:** „La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.”
- **art. 220:** „(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor. (2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate. (3) Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil.”

#### **Contractele colective de muncă**

- **art. 229:** „(1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. (2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați. (3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere. (4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților. (5) Contractele colective de muncă la nivel de sector de activitate și grup de unități sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, în conformitate cu prevederile art. 145 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările ulterioare.”
- **art. 230:** „Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.”

#### **Constituția României**

- **art. 9 – Sindicatelor, patronatele și asociațiile profesionale:** “Sindicatelor, patronatele și asociațiile profesionale se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor.”

#### **IV. Principiile de analiză**

**49.** În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată. Astfel, Colegiul director 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, republicată.

**50.** Potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

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

**51.** În practica jurisdicțională a Curții Constituționale s-a statuat în mod constant că principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice nu presupune uniformitate ci, dimpotrivă, soluții diferite pentru situații diferite. Principiul egalității impune, de aceea, un tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, în caz contrar el presupunând un drept la diferențiere (*Decizia nr. 6/1996, publicată în M. Of. nr. 23/1996*).

În Decizia nr. 54/2000, publicată în M.Of. nr. 310/2000, Curtea Constituțională, făcând referire la principiul egalității în drepturi consacrat în Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996 și ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, (publicată în M. Of. al României, Partea I, nr. 193/1999), subliniază faptul că în anexa intitulată "*Câmpul de aplicare a Cartei sociale europene revizuite în privința persoanelor protejate*", se prevede că: "*O diferență de tratament pe un motiv obiectiv și rezonabil nu este considerată discriminatorie.*"

**52.** În același sens s-a pronunțat și Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.*”

**53.** Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1; art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), criteriile expresis verbis enumerate de lege



fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

**54.** Discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. nr. 137/2000, în particular prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

**55.** Ultimul element constitutiv al unei fapte de discriminare îl reprezintă atingerea unui drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

**56.** În cazul discriminării indirecte legislația europeană și cea a României prevede posibilitatea justificării obiective a unei fapte de diferențiere. CEDO arată că existența unei justificări obiective trebuie evaluată în relația cu scopul și efectele măsurii analizate, ținând cont de principiile care în mod normal prevalează într-o societate democratică. O diferență de tratament în exercitarea drepturilor nu trebuie să urmărească doar un scop legitim, discriminarea putând fi constatată dacă se poate stabili clar că nu există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul vizat (*Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei, 23 iulie 1968, §10*). De asemenea, Directiva 2000/43/EC arată că mijloacele de atingere a scopului legitim trebuie să fie corespunzătoare și necesare (art. 2 alin. 2 lit. b).

## **V. Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept**

**57. Pe cale de excepție,** în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, Colegiul director urmează să analizeze excepția lipsei calității procesuale active a Sindicatului Liber din Transloc S.A. Târgu-Jiu și a reprezentantului acestuia, prin raportare la susținerile părții reclamate în sensul că fie nu deține o împuternicire din partea membrilor Sindicatului Liber sau o împuternicire semnată de către membrii sindicatului menționat anterior, în vederea formulării în fața CNCD a unei sesizări, conform art. 28 alin. 2 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

**58.** Sub un aspect preliminar, Colegiul director, raportându-se la prevederile art. 8 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, respectiv la art. 28 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, constată faptul că în fața CNCD au calitate procesuală activă persoanele juridice care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în combaterea discriminării, **fiind evident că sindicatele se regăsesc în teze a II-a a art. 28 alin. 1.**

**59.** Față de aspectele invocate de către partea reclamată, Colegiul director reține, din probele depuse la dosarul cauzei, calitatea lui de președinte a Sindicatului Liber Transloc S.A., funcție în virtutea căreia reprezintă organizația sindicală; de asemenea, Colegiul director observă faptul că la momentul în care s-a formulat prezenta plângere

(iunie 2021), a reprezentat Sindicatului Liber Transloc S.A. într-o acțiune în instanță care viza activitatea sindicală, apreciind ca urmare că nu este necesară o mandatare specială pentru ca să reprezinte organizația sindicală sus-menționată în fața CNCD.

**60. Ca urmare a considerentelor de mai sus, Colegiul director respinge excepția sus-menționată și se pronunță pe fond.**

**61. În fapt,** Colegiul director reține că petentul reclamă tratamentul preferențial al sindicatului reprezentativ la nivel de unitate în raport cu sindicatul petent - sindicat nereprezentativ, în ceea ce privește decontarea unor cheltuieli efectuate de reprezentanții conducerii sindicatelor ca urmare a unor deplasări în scop sindical; astfel, Colegiul director observă faptul că tratamentul diferențiat aplicat de către angajator celor două sindicate constituite la nivel de unitate are legătură cu statutul de sindicat reprezentativ.

**62. Legat de obiectul sesizării, din probele existente la dosar Colegiul director reține următoarele aspecte relevante:**

- în anul 2021, la nivelul S.C. Transloc S.A. Târgu-Jiu erau constituite legal și aveau membrii următoarele organizații sindicale: Sindicatului Liber Transloc S.A. și Sindicatul Solidaritatea Transloc S.A.;
- Sindicatul Solidaritatea a îndeplinit condițiile de reprezentativitate la nivelul unității la data semnării contractului colectiv de muncă (05.06.2020), însă a pierdut reprezentativitatea în data de 20.01.2021 – situație constatată de către instanța de judecată, prin hotărâre judecătorească definitivă la data de 16.01.2021 (Decizia Civilă nr. 1157/2021 a Tribunalului Gorj);
- în perioada 2020 – 2021 Sindicatul Liber Transloc S.A. nu a îndeplinit condițiile de reprezentativitate la nivelul unității;
- în anul 2021 Federația Transportatorilor și Serviciilor publice din România a transmis convocări către Sindicatului Liber Transloc S.A. și Sindicatul Solidaritatea Transloc S.A. în vederea participării la lucrările Biroului Executiv al Federației (martie 2021), pentru dezbaterile unor subiecte majore pentru prestările de servicii (iunie 2021), în vederea participării la Ședința Extraordinară a Federației din luna august 2021;
- petentul face dovada solicitării decontării cheltuielilor ocazionate de deplasările ocazionate de convocările Federației Transportatorilor și Serviciilor publice din România și a refuzurilor angajatorului în acest sens;
- în apărările sale, partea reclamată motivează refuzul de a suporta contravaloarea unor deplasări în interes sindical pentru reprezentantul unui sindicat nereprezentativ, în speță Sindicatul Liber Transloc S.A., pentru lipsa unui temei legal care să justifice aceste cheltuieli financiare; de asemenea, partea reclamată arată că a decontat cheltuielile de deplasare a reprezentantului sindicatului reprezentativ Solidaritatea până la data rămânerii definitive a sentinței de constatare a neîndeplinirii condițiilor de reprezentativitate (16.06.2021), având ca temei legal art. 83 din CCM în vigoare al Societății Transloc S.A..

**63. În drept,** luând act de plângere precum și de obiectul acesteia astfel cum este formulat, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și

sanționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

**64. Cu privire la obiectul petiției, Colegiul director se raportează la jurisprudența sa în care CNCD a reținut că sindicatul, fiind o persoană juridică, nu poate fi subiect al unei discriminări în sensul O.G. nr. 137/2000, republicată, decât din perspectiva drepturilor membrilor de sindicat - persoane fizice, întrucât în concepția acestui act normativ discriminarea vizează, exclusiv, drepturi ale persoanei fizice și ca atare, numai aceasta poate fi subiect pasiv al unei acțiuni sau inacțiuni de discriminare.**

**65. În acest sens s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 3298 din 17 septembrie 2014,** în privința calității de petent a unei persoane juridice arătând faptul că “specificitatea subiectului colectiv de drept, de a fi persoană juridică, a cărei existență este subordonată îndeplinirii unui scop, potrivit principiului specializării capacității de folosință, impune anumite consecințe sub aspectul condițiilor de acordare a protecției juridice împotriva discriminării, în sensul că, un subiect colectiv de drept poate fi titular al dreptului procedural de sesizare cu privire la o pretinsă faptă de discriminare numai dacă, **prin natura și specificul său, este și titular al dreptului substanțial a cărui încălcare se invocă.** Deși în principiu, interzicerea discriminării poate fi invocată, deopotrivă, de persoanele fizice și de subiectele colective de drept, cu privire la acestea din urmă, discriminarea trebuie să vizeze un drept pe care acestea îl pot exercita în raport cu natura lui luându-se în considerare și principiul specializării capacității de folosință a persoanei juridice, astfel cum s-a reținut și în jurisprudența Curții europene a drepturilor omului și libertăților fundamentale (hotărârea din 3 octombrie 1997, în cauza Național and Provincial Building Society și alții c. Regatului Unit).”

**66.** Ca urmare, Colegiul director urmează să analizeze dacă prin tratamentul aplicat președintelui Sindicatului Liber din Transloc S.A. i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu protejat, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate, analiza diferențierii realizându-se prin compararea a două situații (*art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

**67.** În conformitate cu prevederile tezei a II a art. 20 alin. 6 din O.G. nr.137/2000 republicată, Colegiul director constată că partea reclamată a îndeplinit obligația legală privind inversarea sarcinii probei, în sensul în care a oferit o justificare obiectivă pentru acțiunile și inacțiunile sale. Astfel, Colegiul director se raportează la punctul de vedere al părții reclamate și reține justificările acesteia cu privire la măsurile luate, mai exact faptul că decontarea deplasărilor în interes sindical pentru conducerea Sindicatului Solidaritatea din Transloc S.A. s-a efectuat în baza prevederilor CCM în vigoare la momentul respectiv, pentru perioada în care respectivul sindicat a îndeplinit condițiile reprezentativității.

**68.** Colegiul director observă că acest tratament diferențiat nu constituie rodul voinței discreționare a angajatorului, manifestată în scopul plasării membrilor conducerii Sindicatului Liber din Transloc S.A. într-o situație de inferioritate, ci, în absența unei

dispoziții legale sau contractuale care să stabilească în sarcina sa obligația de a deconta sindicatului nereprezentativ deplasări în interes sindical, constituie o expresie a libertății angajatorului de a nu își asuma o atare sarcină. Ca urmare, Colegiul director reține ca afirmațiile petentului potrivit cărora tratamentul aplicat de către partea reclamată membrilor conducerii Sindicatului Liber ar fost făcute cu scopul de a limita activitatea sindicală, a părăsirii formațiunii de către membrii acesteia și a înscrierii acestora în sindicatul reprezentativ, agreat de conducere.

**69. Având în vedere faptul că diferențierea supusă prezentei analize a avut la bază criteriul statutului de sindicat reprezentativ, Colegiul director se raportează la cel de-al treilea element pe care trebuie să-l îndeplinească o faptă de discriminare, mai exact dreptul încălcat. În speța de față, Colegiul director constată faptul că dreptul la decontarea deplasărilor în interes sindical, de către angajator, nu a fost dovedit ca având o consacrare legală; astfel, refuzul angajatorului de a acorda aceeași facilitate și pentru sindicatul nereprezentativ nu constituie discriminare în raport direct cu acțiunea aceluiași angajator care, pentru sindicatul reprezentativ, a procedat la decontarea cheltuielilor ocazionate de astfel de activități sindicale, decontare realizată în baza prevederilor menționate în CCM.**

**70.** Lato sensu, Colegiul director apreciază că, în lipsa unei dispoziții legale exprese, nu se poate discuta despre o obligație a angajatorului în sensul de a face, astfel că nu se poate reține încălcarea unui drept recunoscut de lege.

**71.** În concluzie, în lipsa unor prevederi legislative care să prevadă dreptul la decontarea deplasărilor efectuate în scop sindical, Colegiul director constată că fapta sesizată nu reprezintă discriminare, diferențierea dintre sindicate neafectând un drept recunoscut de lege.

**72.** În final, Colegiul director apreciază faptul că prevederile Contractului Colectiv de Muncă aferent anului 2021 de la nivel de unitate au fost stabilite de comun acord între S.C. Transloc SA Târgu-Jiu și sindicatul reprezentativ Solidaritatea, iar în situația în care, la momentul semnării contractului colectiv de muncă, sindicatul nereprezentativ ar fi considerat că anumite clauze, negociate cu angajatorul de către sindicatul reprezentativ, sunt contrare dispozițiilor din legislația specifică în domeniu (*Legea dialogului social și Codul muncii*), avea posibilitatea contestării acestora în instanța de judecată.

**73. În ceea ce privește capătul de cerere cu privire la obligarea părții reclamate la decontarea cheltuielilor ocazionate de deplasarea președintelui Sindicatului Liber din Transloc S.A. în interes sindical și a unor drepturi salariale ca formă de despăgubire pentru discriminarea suferită,** Colegiul director constată că neconstatarea săvârșirii unei fapte de discriminare face de prisos analizarea excepției de necompetență materială a CNCD, invocată de către partea reclamată.

**74.** Colegiul director reține faptul că stabilirea prejudiciilor suferite de către partea reclamată, respectiv a modului în care aceste prejudicii pot fi compensate, este atribuția instanțelor de judecată. În acest sens, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în calitate de autoritate administrativ-jurisdicțională, respectând principiul separației puterilor în stat, nu poate avea ingerință în activitatea instanțelor de judecată.

**75.** De altfel, în conformitate cu art. 27 alin. 1 din O.G. nr.137/2000, republicată („*Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o*



*cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului”),* înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare se dispune de către instanța de judecată.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Respingerea excepției lipsei calității procesuale active a Sindicatului Liber din Transloc S.A. Târgu-Jiu - cât și a reprezentantului acestuia, invocată de către partea reclamată;

2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, conform O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; nu există drept încălcat;

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### **V. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

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

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

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**BABUȘ RADU – Membru**

**BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA - Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE– Membru**

**GRAMA HORIA - Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA - Membru**

Redactată și motivată C.O./S.M.D./H.I.  
Data redactării: 28.11.2022/31.05.2023

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu