



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 733 din 14.12.2022

**Dosar nr.: 121/2022**

**Petiția nr.:** 1195/16.02.2022

**Petent:** Sindicatul „POȘTA ROMÂNĂ” Constanța

**Reclamat:** Compania Națională „POȘTA ROMÂNĂ” S.A.

**Obiect:** Petentul reclamă o posibilă faptă de discriminare, ca urmare a acțiunilor reprezentanților CN „Poșta Română” S.A. vizavi de membrii organizației petentului, față de ceilalți angajați ai companiei care sunt înscrși în organizația sindicală reprezentativă la nivelul companiei, față de care, deși C.N.C.D. s-a pronunțat prin Decizia 495/2020 și a constatat existența unor fapte de discriminare, situația nu a fost remediată.

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

##### **Numele și domiciliul procedural ales al petentului**

**1. Sindicatul „POȘTA ROMÂNĂ” Constanța** - cu sediul social în mun. Constanța, blv. Mamaia, nr. 156, et. 4, jud. Constanța.

##### **Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate**

**2. Compania Națională „POȘTA ROMÂNĂ” S.A., prin reprezentant**

#### **II. Procedura de citare**

**3.** Prin adresele nr. 1195/17.03.2022, respectiv nr. 2005/17.03.2022, s-a realizat citarea părților în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), pentru data de 08.04.2022.

**4.** Procedura de citare a fost legal și complet realizată.

**5.** Prin adresele nr. 3572/23.05.2022, respectiv nr. 4341/22.06.2022, părțile au fost informate de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.

#### **III. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

**6.** Prin memoriul nr. 1195/16.02.2022, petentul solicită constatarea unei fapte de discriminare făcută de reprezentanții Companiei Naționale „Poșta Română” S.A., împotriva membrilor organizației petentului, față de ceilalți angajați ai companiei care sunt înscrși în organizația sindicală reprezentativă la nivelul companiei, față de care, deși C.N.C.D. s-a pronunțat prin Decizia nr. 495/2020 și a constatat existența unor fapte de



discriminare, situația nu a fost remediată, iar petentul consideră că astfel, se impune sancționarea părții reclamate pentru refuzul de a se conforma legislației în materie ce interzice orice formă de discriminare, inclusiv pe criteriul apartenenței la o organizație sindicală.

**7.** Prin Decizia nr. 495/2020, C.N.C.D. a sancționat faptele săvârșite de reprezentanții părții reclamate în relația cu proprii salariați, membri ai Sindicatului „Poșta Română” Constanța, cărora niciodată nu le-au fost recunoscute în aceeași măsură drepturile și libertățile de asociere sindicală, similar celor ce sunt înscrși în sindicatul reprezentativ la nivelul companiei – Sindicatul Lucrătorilor Poștali din România.

**8.** Petentul menționează că a fost contestată această decizie în instanță de către Compania Națională „Poșta Română”, însă atât Curtea de Apel București cât și Înalta Curte de Casație și Justiție au constatat legalitatea și temeinicia deciziei.

**9.** În acest context, petentul susține că a așteptat ca reprezentanții reclamatei să înceteze tratamentul discriminatoriu pe care îl aplicau permanent salariaților săi, membri ai Sindicatului „Poșta Română” Constanța, dar acest lucru nu s-a întâmplat, atitudinea conducerii administrative a companiei rămânând neschimbată.

**10.** Petentul invocă, în susținerea celor afirmate, prevederile art. 133 din Legea nr. 62/2011, despre care susține că, la nivelul reclamatei, nu sunt recunoscute în mod egal tuturor salariaților, impunându-se de către conducerea companiei un tratament discriminatoriu, conform căruia numai organizațiile sindicale agreeate pot beneficia de acestea, fie direct în baza contractului colectiv de muncă, fie în baza unor acorduri de cooperare încheiate cu organizațiile sindicale nereprezentative.

**11.** Astfel, petentul susține că Sindicatul „POȘTA ROMÂNĂ” Constanța este singura organizație căreia aceste drepturi nu îi sunt recunoscute, sub diverse pretexte, căreia i s-a refuzat solicitarea de a fi acceptată încheierea unui acord cu angajatorul, asemeni celorlalte încheiate cu organizațiile sindicale nereprezentative, în care să fie preluate dispozițiile din contractul colectiv ce asigură și promovează drepturile de natură a garanta libertatea de asociere sindicală a salariaților.

**12.** În urma discuțiilor care au existat între reprezentanții petentului și domnul Director General al Companiei Naționale „Poșta Română”, deși inițial, la nivel de principiu s-a agreeat necesitatea încheierii unui asemenea acord, considerându-se că astfel sunt înlăturate și premisele și circumstanțele ce au dus la pronunțarea Decizie 495/2020 a C.N.C.D., ulterior demersul nu a mai fost finalizat, conducerea companiei refuzând parafarea acordului, fără explicații.

**13.** În aceste condiții, petentul susține că dincolo de faptul că reprezentanții legali ai angajatorului refuză să se conformeze dispozițiilor unei decizii anterioare a Consiliului, a cărei legalitate și temeinicie a fost confirmată de instanțele de judecată, partea reclamată comite în continuare fapte ce se circumscriu aceluiași tratament discriminatoriu aplicat propriilor salariați, cărora le recunosc sau nu drepturile sindicale în funcție de organizația sindicală la care aderă, elementul esențial avut în vedere fiind gradul în care organizația sindicală este sau nu agreeată de conducerea politică a companiei.

**14.** Concluzionând, petentul consideră acest mod de acțiune al părții reclamate în afara legii, în contradicție cu principiile consacrate de art. 5 din Codul Muncii ce garantează un tratament egal tuturor angajaților indiferent de apartenența lor la o organizație sindicală sau alta.

15. În drept, petentul invocă prevederile O.G. 137/2000, art. 5 din Codul Muncii și art. 133 și 142 din Legea 62/2011.

16. În susținerea afirmațiilor făcute, petentul anexează înscrisuri.

17. Prin adresa nr. 2320/30.03.2022, petentul a solicitat să fie pus în vederea reprezentanților părții reclamate să prezinte C.N.C.D. o copie după acordul semnat în decembrie 2021 cu Sindicatul Național „Poștașul Român” – oraganizație cu statut similar organizației petentului ce funcționează la nivelul CN „Poșta Română” S.A.

18. Petentul a formulat **concluzii scrise** prin adresa nr. 4662/05.07.2022, prin care a solicitat ca prin decizia adoptată, să se constate că faptele reprezentanților reclamatei, prezentate în petiție, reprezintă în continuare o formă de discriminare a membrilor organizației petentului, față de ceilalți angajați ai companiei ce sunt înscriși în alte organizații sindicale, reprezentative sau nerepresentative, iar în acest sens, se impune sancționarea contravenției constatate.

19. Prin adresa nr. 7085/07.10.2022, petentul a solicitat comunicarea hotărârii de soluționare a petiției formulate.

### Susținerile părții reclamate

20. Partea reclamată a formulat **punctul de vedere** înregistrat cu nr. 2580/07.04.2022, cu privire la petiția formulată de Sindicatul Poșta Română Constanța, prin care solicită respingerea petiției ca neîntemeiată pentru următoarele considerente:

- Memoriul formulat de petent reprezintă o prezentare deformată a realității și o percepție personală a petentului, fapt pentru care demersul său este apreciat de către partea reclamată ca fiind unul lipsit de temei juridic și, implicit, un demers care nu poate fi admis de C.N.C.D.;
- Afirmațiile petentului sunt fără susținere de fapt ori de drept, nu sunt în măsură să facă dovada elementelor obligatorii ale aditerii petiției, cu consecința reținerii în sarcina societății reclamatei a unui tratament discriminatoriu al angajaților bazat pe criteriul apartenenței la sindicat;
- Partea reclamată susține că respectă dreptul de asociere în sindicat și promovează dialogul social instituțional, la nivelul C.N.P.R. fiind încheiat, în condițiile legii, cu contract colectiv de muncă;
- Totodată, reclamata susține că prin Hotărârea C.N.C.D. nr. 495/2020 nu au fost făcute recomandări privind monitorizarea discriminării iar unele precizări din petiție au caracter general și subiectiv interpretativ, fiind lipsite de posibilitatea probatorie, motiv pentru care nici contraproba nu este posibilă;
- Dispozițiile art. 133 din Legea nr. 62/2011 statuează aplicabilitatea prevederilor C.C.M. față de toți angajații companiei, aspect legal pe care reclamata susține că îl consacră prin întreaga sa conduită și implicit prin conduita care face obiectul petiției;
- De asemenea, reclamata subliniază faptul că reprezentativitatea unei organizații sindicale îi conferă doar acesteia prerogativele ce decurg din această calitate, prin urmare odată atribuită reprezentativitatea unui sindicat, acesta prin definiție are o particularitate suplimentară care îl diferențioază de orice altă organizație sindicală și care nu susține pretenția unui tratament identic într-o situație diferită juridic;
- Totodată, partea reclamată menționează faptul că pentru a putea fi incident

conceptul de discriminare, elementele tratate discriminator trebuie să fie la parametri de egalitate, ori în situația în care un sindicat e reprezentativ, însăși prin definiția reprezentativității el este unicul partener de dialog social și are din perspectivă sindicală un alt statut față de celelalte sindicate;

- Astfel, reglementarea în C.C.M. a unor prevederi exprese în raport cu sindicatul reprezentativ nu impactează asupra aplicabilității C.C.M. asupra tuturor angajaților C.N.P.R.;
- În același timp, reclamata afirmă că legalitatea C.C.M. sub aspectul vizat este atestată primordial și inechivoc de înregistrarea acestuia la I.T.M., cu mențiunea că forma actuală de reglementare a aceluiași aspect a subsistat și în cadrul C.C.M. 2008-2018, tot sub premisa de legalitate. Modificarea C.C.M. 2008-2018 a fost făcută cu respectarea strictă a prevederilor Codului Muncii și a Legii nr. 62/2011, iar modificările efectuate au fost puse în discuția reprezentanților salariaților Sindicatului Lucrătorilor Poștali din România, care este mandatat să negocieze și să ia decizii în numele și pentru angajații reclamatei, în calitate de organ reprezentativ;
- Având în vedere aspectele menționate, reclamata consideră că orice eventuală neîndeplinire a obligațiilor organizației sindicale, în calitate de mandatar al salariaților, nu poate fi imputabilă în vreun fel părții reclamate, în calitate de angajator, atâta timp cât procedura legală de modificare a C.C.M. este în totalitate respectată de acesta;
- Față de precizarea petentului privitoare la faptul că C.N.C.D. a mai sancționat anterior administrația pe motive de discriminare raportate la contextul sindical, reclamatul dorește să fie luată în considerare Sentința Civilă nr. 2225/11.05.2011 pronunțată de Curtea de Apel București în Dosarul nr. 6554/2/2016;

**21.** În concluzie, partea reclamată apreciază că aspectele invocate de petent nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte discriminatorii, ori ale unui tratament injust, nefiind vorba despre acțiuni/inacțiuni care să poată favoriza sau defavoriza anumite persoane.

**22.** Astfel, reclamata solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

**23.** Prin adresele nr. 4212/15.06.2022, respectiv nr. 4237/16.06.2022, partea reclamată a formulat concluzii scrise.

**24.** Prin intermediul concluziilor scrise, reclamata susține că petentul nu face altceva decât să se folosească de calitatea pe care acesta o deține în Sindicatul Poșta Română Constanța și, totodată, acționează și apară doar propriile interese personale, atâta timp cât la dosarul cauzei nu se regăsește vreo împuternicire scrisă din partea membrilor de sindicat pe care acesta îi reprezintă.

**25.** Totodată, partea reclamată susține că punctul de vedere formulat anterior nu a fost combătut de către petent, acesta omițând să expună intenția sa reală.

**26.** Astfel, reclamata menționează faptul că petentul, cu rea-credință, încearcă să inducă în eroare membrii Colegiului Director, referitor la modul de aplicare al Legii nr. 62/2011, întrucât petentul refuză să expună situația de fapt în mod corect și complet, denaturând și omițând fapte care îi sunt cunoscute.

**27.** Partea reclamată anexează la dosar înscrisuri.

## V. Motivele de fapt și de drept

### Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudenta

28. 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 îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*  
(2) *Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)*"
- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți** "(1) *Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*  
(2) *Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.*"

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

- **art. 2 alin. 1:** ”Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”
- **Art. 2 alin. 3:** ”Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.”
- **Art. 7 lit. f):** ”Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: (...) **f)** dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;”

### **Principiile de analiză**

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

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

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

**31.** 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.

**32.** 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, în ceea ce privește analiza unui act / a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, 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.

### **Aplicarea principiilor la speță**

**33. În fapt,** Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unei posibile fapte de discriminare prin nerespectarea drepturilor și libertăților membrilor sindicatului petent, comparativ cu cei ce sunt înscriși în sindicatul reprezentativ la nivelul companiei – Sindicatul Lucrătorilor Poștali din România.

**34. Pe fond,** Colegiul reține următoarele:

- Colegiul reține că C.N.C.D. s-a pronunțat prin hotărârea nr. 495/10.06.2020 cu privire la faptele sesizate prin memoriul nr. 5351/16.09.2019 și a constatat existența unui tratament diferențiat pe criteriul apartenenței sindicale, iar ulterior, situația a persistat, faptele analizate în prezenta cauză fiind continue.
- Prin decizia nr. 5455 din 10.11.2021, a fost menținută sentința civilă nr. 1424 din 18.12.2020 pronunțată de Curtea de Apel București prin care a fost respinsă acțiunea formulată de C.N. Poșta Română S.A. împotriva hotărârii C.N.C.D. nr. 495/10.06.2020.
- La nivelul C.N. Poșta Română S.A., pe lângă Sindicatul petent este organizat și Sindicatul Lucrătorilor Poștali din România S.L.P.R. care îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivelul companiei, conform hotărârii nr. 3289/04.10.2019 pronunțată de Judecătoria Vaslui.

**35.** Concret, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări pe criteriul apartenenței sindicale vizavi de membrii organizației petentului, față de ceilalți angajați ai companiei care sunt înscriși în organizația sindicală reprezentativă la nivelul companiei.

**36. 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 (C.N.C.D.), Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**37.** Concret, Colegiul ia act de faptul că, în prezenta speță se pune în discuție posibila încălcare a dreptului la muncă în condiții egale, pe baza criteriului sindical, prin neaplicarea uniformă a prevederilor din CCM.

**38.** Colegiul reține susținerile petentului conform cărora, în urma emiterii hotărârii C.N.C.D. nr. 495/10.06.2020, prin discuțiile cu angajatorul, la nivel de principiu s-a agreat necesitatea încheierii unui acord cu angajatorul, asemeni celorlalte încheiate cu organizațiile sindicale nereprezentative, în care să fie preluate dispozițiile din contractul colectiv ce asigură și promovează drepturile de natură a garanta libertatea de asociere sindicală a salariaților însă, ulterior, demersul nu a mai fost finalizat, conducerea companiei refuzând parafarea acordului, fără explicații.

**39.** Colegiul se raportează și la apărarea reclamatului care a susținut prin punctul de vedere formulat în dosar că, prin Hotărârea C.N.C.D. nr. 495/2020 nu au fost făcute recomandări privind monitorizarea discriminării și că, pentru a putea fi incident conceptul de discriminare, elementele tratate discriminator trebuie să fie la parametri de egalitate, ori în situația în care un sindicat e reprezentativ, însăși prin definiția reprezentativității el este unicul partener de dialog social și are din perspectivă sindicală un alt statut față de celelalte sindicate;

**40. În drept,** Colegiul director reiterează argumentele din hotărârea nr. 495/10.06.2020 și precizează că, în conformitate cu art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

**41.** În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, 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”*. 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).

**42.** Analiza diferențierii se realizează 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”*).

**43.** Astfel cum reiese din motivația invocată mai sus, 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.

**44.** Concret, 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, sarcina probei în ceea ce privește punerea efectivă în aplicare





a principiului egalității de tratament revine 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.<sup>1</sup>

**45.** În speța de față, având în vedere faptul că reclamatul nu a răsturnat sarcina probei prin indicarea unor argumente concrete raportat la susținerile petentului, precizând doar reaua – credință a reprezentantului sindicatului petent, Colegiul director analizează o posibilă faptă de discriminare continuă în ceea ce privește tratamentul diferențiat aplicat în cazul membrilor sindicatului petent față de membrii Sindicatului reprezentativ la nivelul Companiei.

**46.** În accepțiunea reclamatului, *"nu s-ar putea reține, sub aspectul scopului sau efectului creat, un comportament factual de restricție, preferință, aplicat direct sindicatului petent, în raport cu persoane aflate în situații anologice, din cauza unui criteriu determinat cu consecința juridică de afectare a unui drept prevăzut de lege în beneficiul său"*.

**47.** În ceea ce privește comparabilitatea, Colegiul director reține că Sindicatul petent, reprezentantul membrilor afiliați, angajați la nivelul societății reclamate, se raportează la alți angajați ai companiei, membri ai Sindicatului majoritar, criteriul pus în discuție în prezenta speță este apartenența sindicală, cu raportare la sindicatul majoritar de la nivelul societății reclamate.

**48.** În virtutea principiului inversării sarcinii probei, Colegiul director reține că reclamatul nu a demontat prezumția de discriminare prezentată de Sindicatul petent.

**49.** În ceea ce privește efectele contractelor colective de muncă, Colegiul se raportează la prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social care satipulează la art. 133 următoarele:

*"1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:*

*a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;*

*b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;*

*c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului.*

*(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. (1) se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă.*

*(3) În contractele colective de muncă la orice nivel clauzele aplicabile angajaților încadrați cu contract individual de muncă în sectorul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 138."*

**50.** Față de înscrisurile aflate la dosar și cele prezentate de petent, Colegiul director reține în prezenta cauză faptul că prevederile din cuprinsul CCM se aplică în mod distinct și

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

discriminatoriu, motiv pentru care sunt aplicabile în speță aspectele reglementate în domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie în partea a doua a O.G. nr. 137/2000, iar în conformitate cu art. 7 lit. f din O.G. nr. 137/2000 *"Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

*f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;"*

**51.** Prin urmare, coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director decide că, raportat la aspectele sesizate de Sindicatul petent, se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv un tratament diferențiat aplicat membrilor acestuia, iar efectul generat constă în restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege, respectiv a facilităților la locul de muncă în urma exercitării dreptului de aderare la sindicat, deci atributul de membru de sindicat, comparativ cu membrii Sindicatului reprezentativ.

**52.** Concluzionând, Colegiul director constată că, în speța de față sunt îndeplinite condițiile pentru ca fapta reclamată să fie apreciată drept discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. f din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

**53.** În ceea ce privește sancționarea comportamentului discriminatoriu, Colegiul director are în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege.

**54.** Având în vedere faptul că, prin hotărârea nr. 495/10.06.2020 (prin care a fost soluționat memoriul nr. 5351/16.09.2019), s-a constatat existența unui tratament diferențiat pe criteriul apartenenței sindicale, cu aplicarea unei amenzi contravenționale în cuantum de 3000 lei, iar comportamentul discriminatoriu a persistat, Colegiul apreciază că se impune aplicarea unei amenzi semnificativă.

**55.** Astfel, Colegiul director dispune sancționarea părții reclamate, respectiv Compania Națională Poșta Română S.A. cu amendă contravențională în cuantum de 10000 lei, conform art. 2 alin. 1, art.7, lit. f), coroborat cu art. 26 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 modificată și completată prin O.U.G. nr. 19/27.03.2013, coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

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. Faptele sesizate reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. f) din O.G. nr. 137/2000.
2. Sancționarea Companiei Naționale Poșta Română S.A. prin reprezentant legal cu amendă contravențională în valoare de 10000 lei conform art. 26 alin. 1 din O.G. 137/2000, republicată;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:**

Amenda se va achita la **Administrația Sectorului 2 a Finanțelor Publice pentru Persoane Juridice mun. București** (cu sediul în mun. București, str. C.A. Rosetti nr. 39, sector 2, 020012), dovada plății se va transmite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii.

**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**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**



Red.: C.J. și C.M.I.

**Data redactării: 07.06.2023**

**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.

