



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 396 din 26.07.2023

Dosar nr.: 775/2021

Petiția nr.: 7205/27.09.2021

Petentă:

Reclamați: Blue Air Aviation S.A., în calitate de Growth Accelaration Director în cadrul Blue Air Aviation S.A.

Obiect: Petenta, angajată a companiei Blue Air Aviation S.A., susține că este discriminată la locul de muncă de către angajator (noua politică de remunerare a fost aplicată în mod diferențiat comparativ cu restul angajaților, a fost redus programul de lucru la 4 zile lucrătoare/săptămână cu reducerea corespondentă a salariului, a fost refuzat dosarul său de înscriere la concurs) pe criteriul apartenenței la un grup social defavorizat.

Totodată, petenta susține că, începând din luna iunie 2020, dl..... a condus o activitate continuă de denigrare a sa în cadrul companiei, realizată prin formularea de acuzații neadevărate referitoare la integritatea sa profesională, de natură a-i aduce grave prejudicii de imagine.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentei

1.

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părților reclamate

2. Blue Air Aviation S.A., cu sediul social în mun. București. Șos. București – Ploiești nr. 42-44, Complex Băneasa Business & Technology Park, clădirea A, aripa A1, etajele 3 și 4, sector 1, reprezentată de către doamna.....

3. în calitate de Growth Accelaration Director în cadrul Blue Air Aviation S.A., cu sediul social în.....

II. Procedura de citare

4. Prin adresele nr. 7205/04.11.2021, respectiv nr. 8353/04.11.2021, 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.

5. De asemenea, prin citație, s-a pus în vederea petentei să precizeze în mod concret afirmațiile făcute de reclamatul, pe care le consideră discriminatorii.

6. Procedura de citare a fost legal și complet realizată. Părțile și-au exprimat în mod expres acordul pentru soluționarea dosarului în lipsă.

7. Prin adresa nr. **9366/13.12.2021**, petentei i-au fost comunicate punctele de vedere formulate de către părțile reclamate. Totodată, petenta a fost informată de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Prin memoriul nr. **7205/27.09.2021**, petenta a sesizat C.N.C.D. solicitând constatarea unei posibile fapte de discriminare, aplicarea amenzii contravenționale și obligarea părții reclamate să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii.

9. **În fapt**, în luna noiembrie 2020, în cadrul societății, a fost implementată o Politică de Remunerare a Personalului Diviziei Comerciale prin care se prevedea acordarea unui venit variabil de 25% din salariul de bază în funcție de atingerea unor criterii de performanță stabilite la nivelul Diviziei.

10. În ceea ce o privește pe ea, petenta susține că noua politică de remunerare a fost aplicată în mod diferențiat comparativ cu restul angajaților în sensul în care, a fost singurul angajat al Diviziei căruia i s-a propus o diminuare cu 20% a valorii brute a salariului de bază și aplicarea componentei variabile la salariul diminuat.

11. Totodată, petenta susține că restul colegilor, inclusiv cei doi aflați sub directa sa coordonare, au rămas cu salariul de bază nealterat și li s-a adăugat componenta variabilă, în funcție de atingerea obiectivelor stabilite pentru acordarea acesteia.

12. Astfel, petenta apreciază că deși a fost stabilită eligibilitatea sa pentru *„acordarea unui venit suplimentar variabil de 25% din salariul de bază în condițiile menționate în Politica de Remunerare a Personalului Diviziei Comerciale Blue Air Aviation S.A.”*, prin diminuarea cu 20% a salariului fix, de la valoarea brută de 18.564 lei, la valoarea brută de 14.851 lei, care urma să anticipeze aplicarea acestei componente variabile, în fapt, venitul său net lunar s-ar fi diminuat cu un procent cuprins între 20% și 3%, în funcție de atingerea obiectivelor de performanță stabilite la nivelul Diviziei.

13. Referitor la criteriul de discriminare, petenta menționează că acesta ar fi apartenența la un grup defavorizat, întrucât la data respectivă ea era singurul angajat din palierul ierarhic CEO-2 (Director) care a făcut parte din echipa fostului Director Comercial, demersul de înlăturare al celor din acest palier ierarhic începând din luna noiembrie 2019, prin diverse mijloace care au „convins” foștii colegi că trebuie să părăsească organizația.

14. Petenta susține că, începând din luna iunie 2020, dl.n (Growth Acceleration Director prin contract de mandat în cadrul S.C. Blue Air Aviation) a condus o activitate continuă de denigrare a sa în cadrul companiei în care amândoi își desfășoară activitatea, realizată prin formularea de acuzații neadevărate referitoare la integritatea

sa profesională, de natură a-i aduce grave prejudicii de imagine.

15. Astfel, petenta apreciază că prin afirmațiile mincinoase făcute în mod repetat în prezența mai multor persoane cu putere de decizie în cadrul companiei, reclamatul a certificat ideea că petenta este o persoană coruptă, care a obținut beneficii financiare de la diferiți parteneri din sfera de activitate agenților de turism online (referindu-se în special la agenția Vola.ro), acționând contrar intereselor angajatorului și în beneficiul acestor parteneri.

16. Prin urmare, petenta consideră că aceste afirmații nefondate au fost de natură a aduce atingeri grave onoarei, demnității și reputației sale profesionale, în condițiile în care până în prezent, în peste 20 de ani de activitate în domeniu și-a clădit o imagine fără de reproș.

17. Petenta susține că a încercat, prin mijloace proprii, să-și apere imaginea de om profesionist și echilibrat, încercând să-l confrunte pe reclamat, solicitând să aibă o discuție lămuritoare cu acesta și directorul comercial al companiei, dl. Însă, acesta din urmă a tratat această problemă în mod superficial, ca pe o simplă diferență de opinii între colegi, îndemnându-i să se împace.

18. În aceste condiții, reclamatul a continuat să facă același gen de afirmații atât în prezența managementului superior, dar și în prezența colegilor din cadrul echipei pe care petenta o coordonează.

19. În data de 25.08.2020, petenta menționează că a transmis o notificare domnului prin care i-a solicitat să indice, în scris, dovezile pe care se fundamentează acuzațiile pe care le-a adus la adresa sa, ori să-și retragă, în scris, acuzațiile defăimătoare și să înceteze a mai săvârși fapte de aceeași natură, indiferent de mijloace, în viitor. Drept răspuns, petenta afirmă că a primit o adresă semnată, însă nedatată, prin care reclamatul califică susținerile sale ca „banale afirmații” sau „simple puncte de vedere provocate”.

20. Ulterior, în data de 31.08.2020, petenta a depus la sediul angajatorului un referat înregistrat cu nr. 25176 în care a semnalat aceeași situație și a solicitat angajatorului apărarea probității sale profesionale.

21. Conform petentei, deși a revenit în mai multe ocazii, fie în mod direct deplasându-se la Serviciul Resurse Umane, fie în scris, după cum rezultă din mesajele transmise prin poștă electronică la datele de 02.10.2020, 16.11.2020, 02.03.2021, atașate petiției, angajatorul nu a întreprins verificări spre a stabili dacă situația se confirmă sau nu, solicitarea sa rămânând fără rezolvare.

22. Prin urmare, climatul de lucru a început să se degradeze, în pofida eforturilor pe care petenta consideră că le-a făcut, fiind evident că afirmațiile reclamatului și-au atins scopul.

23. Astfel, la nivelul conducerii companiei petenta susține că există o aversiune inexplicabilă în ceea ce o privește, exprimată prin excluderea sa din toate proiectele la care, în mod normal, prin natura funcției exercitate, ar fi trebuit să participe.

24. Ca urmare a însușirii afirmațiilor propagate de dl..... și a climatului de neîncredere în ceea ce o privește, petenta afirmă că au urmat o serie de acțiuni/inacțiuni succesive cu scopul de a o înlătura din companie/din funcția pe care o ocupă și de a-i restrânge progresiv aria de responsabilități, refuzându-i-se dreptul constituțional la desfășurarea activității profesionale.

25. Astfel, petenta menționează că acțiunile reclamatului au dus la includerea funcției deținute de ea în cadrul companiei în procesul de restructurare, conform comunicării interne transmise în data de 07.08.2020, fiind unica funcție de director supusă acestui proces, inițiativă pentru care nu a existat la momentul respectiv nicio explicație pertinentă.

26. Poziția pe care o ocupa reclamatul la data transmiterii comunicării, cea de Manager de Vânzări a fost desființată și s-a creat poziția de Director de Vânzări.

27. În cadrul ședințelor de consultare privind procesul de restructurare, petenta a susținut caracterul discriminatoriu al includerii poziției pe care o ocupă în rândul celor vizate.

28. În luna octombrie 2020, angajatorul a anunțat demararea procesului de selecție internă/concurs pentru ocuparea posturilor vacante/nou înființate, urmare a deciziei de reorganizare a activității, printre acestea numărându-se și postul de „Director Vânzări și Distribuție”. Consultând responsabilitățile postului așa cum au fost redată în anunțul intern, petenta susține că a constatat că acestea se suprapuneau cu un număr semnificativ din responsabilitățile sale (postul său nu a mai fost inclus în procesul de restructurare).

29. În lumina acestei suprapuneri, petenta a aplicat pentru această poziție nou introdusă în organigramă însă, candidatura i-a fost respinsă sub motivația că nu rezultă din CV-ul transmis experiența de minim 5 ani în management, inclusiv managementul echipelor și nici experiența dovedită în conducerea și supravegherea inițiativelor de vânzări, distribuție și alianțe.

30. Din CV-ul transmis reies următoarele:

- Februarie 2006 – noiembrie 2021 – poziții de management, inclusiv în industria de aviație și turism;
- August 2019 – Noiembrie 2021 – Director de Vânzări Parteneriate.

31. Totodată, la acea dată, petenta susține că vehicula ideea că Directorul Comercial, dl., are în plan numirea unei persoane din afara companiei.

32. În data de 13.11.2020, petenta afirmă că i s-a comunicat decizia de reducere a programului de lucru la 4 zile lucrătoare/săptămână cu reducerea corespondentă a salariului în perioada 16.11.2020-31.03.2021.

33. Deși inițial această măsură s-a aplicat și celor doi colegi aflați sub directia sa coordonare, măsură a fost anulată și aceștia au revenit la program întreg de lucru începând cu 01.12.2020, urmare a discuțiilor directe avute cu Directorul Comercial, în schimb, în ceea ce o privește, măsură reducerii programului de lucru de 4 zile lucrătoare/săptămână s-a menținut până la dat de 31.03.2021.

34. În susținerea celor afirmate, petenta anexează înscrisuri: contract individual de muncă și act adițional, mesajul tip e-mail primit de la Directorul Centrului Servicii Salariați prin care i se comunica noul format al contractului individual de muncă, politica de remunerarea a personalului diviziei comerciale, referatul nr. 27055/28.01.2021.

35. În drept, petenta consideră că faptele descrise se încadrează în prevederile art. 7 lit. b) și de art. 10 lit. h) din O.G. nr. 137/2000.

36. Prin adresa nr. **8889/24.11.2021**, petenta a adăugat noi înscrisuri în susținerea documentației transmise anterior.

37. Concluzionând, petenta susține că, prin acțiunile detaliate și prin excluderea sa

constantă din proiectele importante derulate în cadrul companiei în care toți colegii din același palier ierarhic (angajați ai Direcției Comerciale) au fost incluși, a fost supusă unui proces de hărțuire morală și de discriminare, scopul final fiind acela al excluderii sale din cadrul companiei fiind singura persoană rămasă în funcție din echipa fostului Director Comercial.

38. Prin adresa nr. 49/03.01.2022, petenta a transmis mențiuni referitoare la punctul de vedere formulat de părțile reclamate și a susținut memoriul formulat inițial.

39. În ceea ce privește punctul de vedere formulat de reclamatul, petenta consideră că acesta este lipsit de relevanță și nu răspunde acuzațiilor aduse, ci se rezumă la a-și da cu părerea în mod arbitrar despre relația sa cu angajatorul. Totodată, petenta apreciază că prin răspunsul înaintat în data de 25.08.2020, acesta recunoaște că a făcut astfel de afirmații, însă trece efectul acestora în derizoriu și le consideră banale afirmații.

40. Referitor la punctul de vedere formulat de Blue Air Aviation S.A., petenta consideră că prin acțiunile și inacțiunile acestuia care au urmat în perioada august 2020 s-a încercat cu orice preț înlăturarea sa din cadrul organizației printr-un amplu proces de hărțuire morală la locul de muncă.

41. De asemenea, referitor la Politica de Remunerare a Personalului Diviziei Comerciale, petenta susține că:

- Este deosebit de grav că angajatorul susține că „a renunțat la a mai implementa Politica de Remunerare a Diviziei Comerciale”, în condițiile în care această politică a fost aplicată în mod neîntrerupt începând cu luna noiembrie 2020, în raport cu toți angajații considerați eligibili, fapt care poate fi probat prin verificarea fluturașilor de salariu ai angajaților Diviziei, în care se va regăsi lunar, componenta „indemnizație performanță”. Petenta l-a nominalizat pe colegul..... care a agreeat să pună la dispoziție fluturașii de salariu care certifică aplicarea indemnizației în ceea ce îl privește, începând cu luna noiembrie 2020 (petenta inserează în adresă corespondența prin e-mail);
- Subiectul principal al memoriului inițial formulat este tocmai faptul că în ceea ce o privește, în mod singular și discriminatoriu s-a decis că venitul suplimentar variabil, pentru care a fost considerată eligibilă pentru aplicare, să se aplice unei valori diminuate a salariului de bază (de la valoarea brută a salariului de bază în cuantum de 18.564 de lei, la valoarea brută a salariului de încadrare în cuantum de 14.851 de lei), ceea ce s-ar fi transpus într-o diminuare a venitului lunar net situată între 17.2% și 3.4% în funcție de atingerea obiectivelor stabilite pentru acordarea venitului variabil;
- În ceea ce privește sintagma utilizată de angajator pentru a defini modalitatea de implementare a Politicii de Remunerare a Diviziei Comerciale „prin propunerea încheierii de acte adiționale la contractele individuale de muncă”, petenta consideră absolut irelevantă această mențiune, întrucât logica implementării nu a făcut obiectul niciunei discuții și nici nu prezintă importanță în contextul dat: oricare ar fi maniera de implementare toți ceilalți membri ai Diviziei Comerciale considerați eligibili pentru aplicarea Politicii de Remunerare au primit plata variabilă sub titulatura de „indemnizație de performanță” ca un supliment la valoarea nealterată a salariului de încadrare;
- Cu toate acestea, cei 2 colegi (.... și) aflați sub directă sa coordonare în noiembrie 2020 când li s-a propus și au acceptat semnarea actului adițional prin care se formaliza aplicarea Politicii de Remunerare și deci, aplicarea veniturilor suplimentar variabile, au

semnat câte un act adițional în același format care i-a fost propus și petentei cu diferența nealterării anterioare a salariului de încadrare;

- În data de 03.02.2021, petenta susține că i s-au înmănat spre semnare 2 exemplare originale ale actului adițional nr. 2/23.12.2020 la CIM nr. 1083/11.11.2016 înregistrate sub nr. 191000/23.12.2020, ambele fiind deja semnate de către Directorul General – și de către Directorul Centru Servicii Salariați – Această variantă a actului adițional, deși nu prevedea o ajustare a salariului de încadrare, făcea referire la Politica de Remunerare a Personalului Comercial Blue Air, fiind însă eliminat articolul care stabilea eligibilitatea sa pentru acordarea venitului variabil, eligibilitate stabilită anterior prin actul adițional propus în data de 27.11.2020, în paralel cu diminuarea salariului de încadrare;
- Conform celor afirmate, din motive evidente petenta nu a semnat nici al doilea act adițional, fiind elocvent faptul că s-a dorit cu orice preț ca ea să nu beneficieze de venitul adițional variabil, inițial prin diminuarea salariului de bază la care se aplica plata variabilă și ulterior prin nealterarea salariului de bază, dar prin eliminarea eligibilității pentru aplicarea plății variabile;
- Directorul Centrului Servicii Salariați a făcut referire la încheierea unui act adițional care să formalizeze majorarea procentului aferent venitului suplimentar variabil, începând cu data de 01.11.2021, în raport cu colegul petentei,, în contradicție totală cu cele menționate în punctul de vedere formulat de către reclamatul Blue Air Aviation S.A., înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 9106/03.12.2021.

42. În ceea ce privește reorganizarea Diviziei Comerciale și impactul acesteia privind postul pe care îl ocupă, petenta susține că prin participarea sa la o serie dintre ședințele de consultare care au fost organizate la solicitarea expresă, întrucât inițial au fost anunțate doar ședințe de consultare cu sindicatele, în condițiile în care Divizia Comercială nu este parte a niciunui organism de acest tip, a făcut foarte clar ca restructurarea postului pe care îl ocupa nu era reală și efectivă, în condițiile în care în organigrama nouă se crea o poziție de exact aceeași natură;

43. De asemenea, referitor la procesul de recrutare internă pentru postul nou înființat, petenta consideră că motivul pentru care și-a depus candidatura a fost suprapunerea în proporție de 50% din responsabilitățile acestei noi poziții cu cele pe care le acoperea postul pe care îl ocupa.

44. Totodată, petenta face mențiuni cu privire la măsura reducerii programului de lucru de la 5 la 4 zile cu reducerea corespunzătoare a salariului în perioada 16.11.2020-31.03.2021, astfel:

- Prin implementarea inițială a Deciziei CA nr. 67/13.11.2020, toți cei 3 angajați ai departamentului de vânzări – parteneriate au fost vizați pentru aplicarea măsurii de reducere a programului de lucru de la 5 la 4 zile și reducerea corespunzătoare a salariului;
- Urmare a discuțiilor individuale inițiate de către Directorul Comercial, această măsură a fost aplicată numai în cazul petentei;
- Mai mult, în ciuda acestei constatări, s-a luat decizia de a angrena resurse suplimentare, în afara procesului de recrutare internă și fără a se comunica demararea procesului de recrutare în plan extern, prin introducerea în organizație începând cu luna ianuarie 2021 a două persoane, cu care dl.lucraser anterior;
- Totodată, în condițiile în care volumul de activitate era considerat a fi redus raportat

la disponibilul de angajați activi în cadrul Diviziei, noua poziție scoasă la concurs era cel puțin contradictorie, cu atât mai mult cu cât implicațiile financiare erau impactante, valoarea lunară a facturii aferentă acestui contract de prestări servicii ridicându-se la nivelul de 11.500 de euro, lunar, semnificativ mai mult decât valoarea reducerii de cost aferentă reducerii programului de lucru, de la 5 la 4 zile, în ceea ce o privește;

- De asemenea, în perioada 16.11.2020 – 31.03.2021 când a avut programul de lucru redus, petenta susține că a fost nevoită să-și extindă programul efectiv de activitate peste cele 8 ore/zi, în mod repetat, în raport direct cu încadrarea reală și nevoia de implicare personală în diversele activități derulate la nivelul departamentului. Petenta susține că a adus acest aspect în atenția Directorului Comercial, însă subiectul a rămas fără nicio reacție din partea acestuia;

- Ulterior numirii domnului ..., petenta menționează că i-au fost diminuate gradual responsabilitățile, până la transferarea completă a relației cu agențiile de turism online, în luna septembrie 2021, prin crearea unei noi poziții în cadrul departamentului „Alianțe și Distribuție”, poziție la care a aplicat colega petentei,, această opțiune fiindu-i prezentată de Directorul Comercial și de către Directorul Centrului Servicii Salariați ca fiind singura variantă pentru a primi un nivel de remunerare mai mare decât cel aferent poziției ocupate.

45. Petenta a revenit asupra acordului privind soluționarea în lipsă a cauzei, pentru a solicita să fie prezentă la judecare, având în vedere că reclamatul Blue Air Aviation S.A. și-a rezervat dreptul de a fi reprezentat de un apărător ales la termenul stabilit în acest sens.

46. Prin adresele **nr. 3025/29.04.2022**, respectiv **nr. 49/03.01.2022**, petenta a transmis **concluzii scrise**, alături de o serie de documente suport pe care le-a considerat relevante în prezenta cauză.

Suținerile părților reclamate

Suținerile reclamatei Blue Air Aviation S.A.

47. În fapt, prin adresa **nr. 9106/03.12.2021**, reclamata susține că perioada și contextul în care s-au desfășurat cele de mai jos au fost marcate de situația economică a societății, pe fondul crizei create de apariția pandemiei de COVID-19 în general însă, în special, în domeniul transporturilor aeriene de pasageri.

48. Astfel, societatea a trebuit să întreprindă măsuri de flexibilitate în activitatea sa economică, fiind nevoită să recurgă la măsuri de reorganizare, precum și creare a unei organizații mai suple, care să permită pe de o parte continuarea activității societății, dar și eficientizarea resurselor umane.

49. Totodată, în urma ajutorului primit prin OUG nr. 139/2020 *privind instituirea cadrului legal pentru acordarea unor ajutoare de stat Societății „Compania națională de transporturi aeriene – TAROM – S.A. și Societății Blue Air Aviation – S.A. pentru compensarea pierderilor suferite în contextul pandemiei de COVID-19*, a fost obligată să țină cont de o serie de limitări impuse prin actul normativ amintit, în special cu privire la nivelul costurilor.

50. În acest context, reclamata afirmă că a demart un proces mai larg de implementare de Proceduri de remunerare pentru toate ariile de specialitate din cadrul Societății, fiind vizate toate Diviziile, urmărind atingerea principiilor de monitorizare a costurilor

enumerate.

51. Pe fond, partea reclamată menționează:

• În ceea ce privește implementarea Politicii de Remunerare a Personalului Diviziei Comerciale:

➤ În data de 09.11.2020, a fost aprobată prin Decizia Consiliului de Administrație al Societății nr. 65, Revizia nr. 1 a Politicii de Remunerare a Personalului Diviziei Comerciale. Ulterior, pe parcursul lunii noiembrie și al aplicabilității acestei proceduri, au apărut elemente noi, ce au condus la începerea lucrului pentru o nouă revizie ce a fost ulterior aprobată la data de 18.12.2020, constituind Revizia 2. Această versiune de lucru a reviziei 2 a Politicii de Remunerare a fost avută în vedere spre implementare în documentele comunicate salariaților Diviziei Comerciale;

➤ Primul departament din cadrul Diviziei Comerciale avut în vedere pentru demararea discuțiilor în temeiul reviziei 2 a Politicii de remunerare a fost Departamentul Vânzări Parteneriate, unde și petenta își desfășura activitatea, iar prima persoană căreia i-a fost, într-adevăr propus un act adițional în vederea implementării Politicii de remunerare a fost chiar petenta, în calitate de manager, urmând ca acte adiționale similare să fie înaintate către toți angajații diviziei, întocmai ca prevederile politicii de remunerare;

➤ La data de 27.11.2020, prin e-mail transmis de către Directorul Centrului de Servicii Salariați către petentă a fost înaintată o propunere de act adițional în concordanță cu textul documentului de lucru (art. 2.8. alin. 2);

➤ Ținând cont de faptul că procentul de parte variabilă era de 25%, acesta urmând a fi acordat conform 2.8. alin. 2 din Procedura de Remunerare, rezultă că salariul petentei rămânea neschimbat, a.î. era evident, susține reclamata, că nu a urmărit alterarea în mod discriminatoriu a veniturilor de natură salarială ale petentei;

➤ În urma transmiterii actului adițional, a avut loc un schimb de e-mailuri precum și o serie de convorbiri telefonice. Petenta a declinat oferta, arătând că nu va semna propunerea de act adițional;

➤ Prin urmare, pentru a nu exista un tratament diferențiat în cadrul Diviziei Comerciale, societatea a renunțat la a mai implementa Politica de remunerare a Diviziei Comerciale, prin propunerea încheierii de acte adiționale la contracte individuale de muncă.

• În ceea ce privește reorganizarea Diviziei Comerciale:

➤ Societatea a fost nevoită să întreprindă măsuri variate de asigurarea a continuității activității, printre acestea numărându-se și procese de reorganizare/restructurare care, însă, nu au vizat persoane identificate explicit, ci posturi;

➤ Reclamata a redat cronologic principalele momente din procesul de Restructurare și, ca urmare a procesului de consultare cu sindicatele și salariații care și-au manifestat interesul, au existat 3 posturi care nu s-au desființat în cadrul departamentului Vânzări Parteneriate, printre care și cel ocupat de petentă;

➤ S-a înființat un nou departament, numit Departamentul Alianțe și Distribuție, având 2 posturi, care au fost scoase la concurs;

➤ Referitor la respingerea candidaturii pentru postul nou înființat, reclamata susține că petenta a aplicat pentru acesta, în condițiile în care postul său nu era propus pentru desființare. Comentariile comisei au fost: „Nu reiese din CV experiența minimă de 5 ani în management, inclusiv în managementul echipelor, planificare și bugetare. Nu rezultă din CV experiența dovedită în conducerea și supravegherea inițiativelor de vânzări,

distribuție și alianță.”;

➤ Petenta nu a putut participa la selecția pe noul post, candidatura ei fiind respinsă. În această privință, i-a fost transmis un mail de informare în data de 15.10.2020, arătându-se că nu sunt îndeplinite condițiile pentru acceptarea candidaturii. De altfel, reclamata susține că petenta nu a făcut trimitere la posturile efectiv ocupate în perioadele pe care le-a prezentat, ci s-a rezumat la prezentarea generală a perioadei și a tipului de post ocupat, informații insuficiente pentru aprecierea efectivă a experienței;

➤ Reclamata apreciază că procedura a fost respectată și că a încercat să găsească cele mai bune soluții, cum ar fi cele 7 consultări cu sindicatele și salariații interesați, în final, desființându-se numai două posturi din cadrul Departamentului Vânzări Parteneriate.

• În ceea ce privește programul de lucru redus de la 5 la 4 zile:

➤ Prin Decizia CA nr. 67/13.11.2020 au fost hotărâte următoarele: „*Extinderea măsurii șomajului tehnic inclusiv la salariații care prin Decizia 63/12.10.2020 erau menținuți activi în cadrul diviziilor Operațiuni Sol, Operațiuni Tehnice, Comercial, Financiar, Management General, măsură ce are ca efect suspendarea contractelor individuale de muncă în perioada 16.11.2020-31.03.2021, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. C) din Codul Muncii, cu excepția persoanelor prevăzute în Anexa 1. Persoanele prevăzute în Anexa 1 vor avea program de lucru redus (4 zile din 5 pe săptămână) în perioada 16.11.2020-31.03.2021*”.

➤ Nivelul redus al activităților întreprinse de Departamentul Vânzări Parteneriate în perioada aceea era motivul pentru care măsura reducerii programului de lucru nu a vizat toți cei trei angajați ai departamentului.

52. Partea reclamată a formulat adresa **nr. 6547/21.09.2022**, prin care a solicitat aprobarea studierii dosarului precum și efectuarea de copii ale înscrisurilor aflate la dosar.

Sustinerile reclamatului

53. Reclamatul a formulat adresa **nr. 9140/06.12.2021**, prin care și-a exprimat punctul de vedere raportat la acuzațiile aduse de petentă.

54. Astfel, partea reclamată menționează că relația sa cu Blue Air, guvernată de un contract comercial între Blue Air Aviation S.A. șiAA S.R.L. a ajuns la finalitate contractuală, pe când relația petentei este guvernată de un Contract de Muncă, cele două relații nefiind comparabile. Departamentul pe care reclamatul l-a condus (Growth Acceleration) nu a mai fost inclus în organigrama societății și el nu și-a dorit să fie transferat într-un alt departament în cadrul Blue Air.

55. Totodată, reclamatul susține că nu a fost intenția sa să pună în pericol locul de muncă al petentei, singura sa intenție fiind de a eficientiza prezența online a companiei prin metode de advertising/reclamă.

56. În ceea ce privește afirmațiile petentei referitoare la proiectele la care ar fi trebuit să participe, reclamatul susține că acestea sunt nepotrivite și nereale, atât timp cât dumneaei a participat activ la toate ședințele comerciale care au avut loc în companie, pe Teams sau fizic împreună cu ceilalți colegi, reclamatul fiind chemat numai uneori, ocazii în care a discutat atât cu petenta, cât și cu alți colegi, stabilind diverse acțiuni împreună.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

57. Prevederile legislative și jurisprudența 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. 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. (...)*”

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 acelui scop sunt adecvate și necesare.”

3. Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale:

- **Art. 14 Interzicerea discriminării:** „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”
- **Art. 17 Interzicerea abuzului de drept:** „Nici o dispoziție din prezenta convenție nu poate fi interpretată ca implicând, pentru un stat, un grup, sau un individ, un drept oarecare de a desfășura o activitate sau de a îndeplini un act ce urmărește distrugerea drepturilor sau a libertăților recunoscute de prezenta convenție sau de a aduce limitări mai ample acestor drepturi și libertăți decât acelea prevăzute de aceasta convenție.”

Principiile de analiză

58. 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”.

59. Prin urmare, în analiza situațiilor care intră în sfera de competență a C.N.C.D., Colegiul director se raportează la elementele constitutive ale **discriminării directe**, concret dacă 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”.

59. 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 spetă

60. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări la locul de muncă de către angajator (noua politică de remunerare a fost aplicată în mod diferențiat comparativ cu restul angajaților, a fost redus programul de lucru la 4 zile lucrătoare/săptămână cu reducerea corespundentă a salariului, a fost refuzat dosarul petentei de înscriere la concurs) pe criteriul apartenenței la un grup social defavorizat.

61. Totodată, Colegiul ia act de o posibilă discriminare în ceea ce privește acțiunile dl. care, conform petentei, a condus o activitate continuă de denigrare a sa în cadrul companiei, realizată prin formularea de acuzații neadevărate referitoare la integritatea sa profesională, de natură a-i aduce grave prejudicii de imagine.

62. 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, cu modificările și completările ulterioare.

63. Pe fond, raportat la aspectele referitoare la compania Blue Air Aviation S.A., Colegiul director urmează a analiza dacă prin impunerea noii politici de remunerare, a programului de lucru redus și a refuzului dosarului pentru înscrierea la concurs, poate fi vorba de o faptă de discriminare.

64. În analiza fondului cauzei, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare C.E.D.O.) 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*”.

65. C.E.D.O. 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).

66. 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

67. Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** (vezi *Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccherio and others*, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; *Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE* (Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91).

68. 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.

69. Analizând susținerile petentei prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că dreptul pe care-l reclamă ca fiind încălcat este dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.

70. În ceea ce privește comparabilitatea, Colegiul director constată că aspectele pe care petenta le consideră discriminatorii s-au aplicat tuturor angajaților / candidaților la concurs.

71. Concret, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, raportat la capătul de cerere ce vizează condiționarea participării la concurs de *experiența minimă de 5 ani în management, inclusiv în managementul echipelor, planificare și bugetare*, Colegiul director reține că această cerință a fost impusă și, astfel, solicitată tuturor candidaților la concursurile de angajare organizate de reclamantă, astfel că nu se poate considera că petenta a fost discriminată întrucât nu există tratament diferențiat aplicat în cazul acesteia.

72. Raportat la condiția stipulată în anunțul de concurs, și anume necesitatea experienței minime de 5 ani, Colegiul director analizează dacă impunerea acestei condiții poate fi justificată sau nu.

73. Totodată, referitor la implementarea Politicii de Remunerare a Personalului Diviziei Comerciale, Colegiul reține apărarea reclamatei și apreciază că nu exista un tratament diferențiat în cadrul diviziei având în vedere că, societatea a renunțat la a mai

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.

implementa politica de remunerare, prin propunerea încheierii de acte adiționale la contracte individuale de muncă.

74. De asemenea, Colegiul apreciază că este justificată măsura nivelului redus al activităților întreprinse de Departamentul Vânzări Parteneriate în contextul crizei create de apariția pandemiei de COVID-19

75. Raportat la domeniul nediscriminării, o faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

76. Diferențierea în situația discriminării indirecte, poate fi justificată obiectiv. Justificarea obiectivă include existența unui **scop legitim**, atins prin **metode adecvate și necesare**.

77. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, CEDO a enunțat următoarele principii:

- Convenția nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalități faptice, justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză.
- Prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă, art. 14 din Convenție nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalități faptice, în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză, poate fi discriminatorie acea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod specific acel grup, o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică.
- Justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit.

78. În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat, dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

79. Astfel, în speța de față, pentru a justifica tratamentul diferențiat trebuie să se demonstreze că regula sau practica în cauză urmărește un scop legitim și că mijlocul ales pentru a realiza scopul respectiv (măsura care a condus la tratamentul diferențiat) este proporțională cu scopul respectiv și necesară pentru realizarea acestuia.

80. În ceea ce privește proporționalitatea, Colegiul analizează dacă nu există alte mijloace de atingere a scopului respectiv care să presupună o ingerință mai mică în dreptul la tratament egal, cu alte cuvinte, faptul că dezavantajul suferit este nivelul minim posibil de prejudiciu necesar pentru atingerea scopului urmărit, acesta fiind suficient de important pentru a justifica acest nivel de ingerință.

81. Cerința ca măsurile luate să fie „necesare” implică obligația de a demonstra că nu există mijloace alternative rezonabile care să producă o ingerință mai mică în principiul tratamentului egal.

82. Raportat la speța în discuție, Colegiul reține că, tratamentul aplicat în cauză a fost justificat de situația pandemică, iar scopul urmărit nu a avut ca efect restrângerea ori

înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului petentei, ci interesul de a continua activitatea societății, precum și eficientizarea resurselor umane, ceea ce poate fi interpretat drept un scop legitim.

83. Prin urmare, analizând petiția formulată și apărarea reclamatului, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, întrucât cerința este justificată obiectiv conform art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000.

84. Referitor la **criteriul de discriminare**, așa cum este prevăzută de dispozițiile legale în vigoare în materia nediscriminării, reprezintă o condiție esențială atunci când se pune problema săvârșirii unei fapte de discriminare susceptibilă de a fi sancționată potrivit normelor legale.

85. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare și a probatoriului depus și menționat mai sus, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul egalității și nici cel al nediscriminării. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de petentă, nu s-a săvârșit nicio faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

86. În ceea ce privește posibilele afirmații făcute de dl..... și luând act de conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza modul în care afirmațiile, gesturile reclamatului ar fi putut aduce atingere demnității petentei, astfel cum prevede art. 15 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

87. Examinând documentele aflate la dosar, Colegiul director constată că nu pot fi reținute probe care să poată sta la baza constatării unui comportament denigrator din partea reclamatului.

88. Colegiul director ia act de faptul că, prin citație, s-a pus în vederea petentei să precizeze în mod concret afirmațiile făcute de reclamatul, pe care le consideră discriminatorii.

89. În același timp, Colegiul reține în analiza cauzei că petenta nu și-a completat memoriul în sensul solicitat și nu a depus probe concludente în acest sens.

90. Prin urmare, având în vedere reținerile și prin raportare la înscrisurile aflate la dosarul cauzei, Colegiul director constată lipsa probelor, având în vedere faptul că nu pot fi reținute aspecte care să poată conduce la decizia fermă, fără echivoc, de constatare a unei fapte de discriminare astfel cum este prevăzută de art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 15 din O.G. nr. 137/2000.

91. Pentru considerentele de mai sus, Colegiul director constată că fapta sesizată nu constituie discriminare conform art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000, 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. Raportat la reclamațiile aduse companiei Blue Air Aviation S.A. - nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, întrucât nu există tratament diferențiat și nu există criteriu.
2. Raportat la presupusele afirmații făcute de reclamatul— lipsă probe.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. 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

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

Red.: **H.G. și A.D.**

Data redactării: 04.08.2023

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.

