



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 440
din data de 30.08.2023

Dosar nr. 998/2021

Petiția nr. 9312/09.12.2021

Petentă: [REDACTED]

Părți reclamate: - Sindicatul Liber Independent ROMAG
[REDACTED]

Obiect: îngrădirea dreptului la asociere prin refuzul adeziunii petentei la SLI ROMAG

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. [REDACTED] cu domiciliul în mun. [REDACTED]

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Sindicatul Liber Independent ROMAG, cu sediul în comuna Izvoru Bârzii, sat Râșcoleşti, Calea Tîrgu Jiului, km .7, jud. Mehedinți, e-mail: adrianstroia@hotmail.com

3. [REDACTED] - președinte al Sindicatului Liber Independent ROMAG
Reprezențați convențional prin Cabinet de avocat [REDACTED] cu sediu ales pentru comunicarea actelor de procedură la sediul Sindicatului din comuna Izvoru Bârzii, sat Râșcoleşti, Calea Tîrgu Jiului, km 7, jud. Mehedinți, e-mail: [REDACTED] și e-mail: [REDACTED]

II. Procedura de citare a părților

4. 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.

5. Prin adresele înregistrate sub nr. 610/26.01.2022 au fost citate părțile, pentru termenul de audiere stabilit de către Consiliu la data de 22.02.2022.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul de audieri părțile reclamate au fost prezente.



CONSILIUL NAȚIONAL
pentru COMBATEREA
DISCRIMINĂRII



Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 1213/16.02.2022 partea reclamată Sindicatul Liber Independent ROMAG a depus punct de vedere, iar prin adresa înregistrată sub nr. 1306/18.02.2022 petenta a depus note scrise. Prin adresele înregistrate sub nr. 1722/07.03.2022 au fost comunicate părților punctele de vedere și notele scrise.
9. Prin e-mail-ul înregistrat sub nr. 1405/23.02.2022 au fost comunicate documentele solicitate în cadrul ședinței de audiere.
10. Partea reclamată depune concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 2210/25.03.2022, iar petenta prin adresa înregistrată sub nr. 2417/31.03.2022 depune concluzii scrise.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

11. Prin petiția înregistrată sub nr. 9312/09.12.2021 petenta susține că este angajată în cadrul Centrului Național de Management, în funcția de consilier juridic, iar în calitate sa de angajat a solicitat președintelui SLI ROMAG, [REDACTED], în data de 18.11.2021, în prezența colegilor de birou [REDACTED] și [REDACTED] aderarea sa la sindicat. Petenta precizează că președintele sindicatului a refuzat să îi pună la dispoziție formularul de adeziune solicitat, motivând faptul că are calculatorul defect și nu are acces la aceste formulare, informând-o totodată că nu are rost să completeze cererea de adeziune pentru că va fi respinsă pe motiv că, prin convingerile sale profesionale, a determinat acțiuni împotriva sindicatului.
12. În continuare petenta precizează că președintele sindicatului, în discuția cu dumneaei, a susținut că, prin activitatea sa de consilier juridic, a contribuit la un conflict între directorul general al CNMAG și ministrul energiei și că acest fapt ar fi demonstrat de soluționarea nefavorabilă pentru CNMAG a unor litigii în instanță, reproșându-i inclusiv faptul că nu l-a determinat pe directorul general al CNMAG să nu întreprindă acțiuni în instanță împotriva ministerului de resort și a ministrului energiei.
13. Petenta susține că i-a explicat președintelui sindicatului că nu are dreptul să stabilească în mod arbitrar cine face parte din sindicat pe care îl conduce și cine nu, dar și faptul că dreptul la opinie și la convingeri profesionale ale consilierului juridic este garantat de lege, acesta neputând fi îngrădit în niciun fel, consilierul juridic fiind ținut de lege să-și formuleze punctul său de vedere potrivit prevederilor legale și a crezului său profesional; ca urmare, și-a formulat opiniile juridice la solicitarea directorului general al CNMAG, aceasta fiind o obligație de serviciu, strict în baza convingerilor profesionale, în condițiile Legii nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, ale Statutului profesiei de consilier juridic¹, publicat în M.Of. al României nr. 684/2004 și în conformitate cu atribuțiile stabilite prin fișa postului.

¹ Art. 5: "În exercitarea profesiei și în legătură cu aceasta, consilierul juridic este independent profesional și nu poate fi supus nici unei îngrădiri sau presiuni de orice tip, acesta fiind protejat de lege împotriva acestora.

Art. 7: "Relația profesională dintre consilierul juridic și beneficiarul serviciilor sale se bazează pe onestitate, probitate, corectitudine, confidențialitate și independența opiniilor profesionale."

Art. 10 alin. d): „consilierul juridic, indiferent de forma în care își desfășoară activitatea profesională, se subordonează, numai pe linie administrativă, persoanei juridice în favoarea căreia își exercită profesia.

Art. 11: „Dreptul la opinie profesională a consilierului juridic este garantat.”



14. Petenta arată că i-a explicat președintelui sindicatului faptul că opinia consilierului juridic are întotdeauna caracter consultativ pentru conducerea instituției, care are în mod exclusiv puterea de decizie și că opiniile juridice exprimate de dumneaei uneori au fost validate de către instanță, altele nu, activitatea profesională a consilierului juridic fiind una de mijloace, nu de rezultat.
15. Petenta susține că la finalul discuției purtată în data de 18.11.2021 cu președintele sindicatului (în prezența a 2 colegi de birou), a completat un formular pus la dispoziție de către un alt membru de sindicat, cerere pe care a depus-o la SLI ROMAG, fiind înregistrată cu nr. 11/18.11.2021.
16. Petenta susține că în data de 26.11.2021 a luat act de refuzarea solicitării de aderare, în urma publicării pe grupul de facebook al sindicatului a Buletinului informativ al SLI ROMAG, buletin prin care a fost comunicată membrilor sindicatului respingerea adeziunii sale și, totodată, aprobarea cererilor de adeziune pentru alți doi angajați din cadrul CNMAG (). Petenta precizează faptul că nu este membră în respectivul grup de facebook și astfel nu a avut posibilitatea să își prezinte punctul său de vedere sau apărările sale.
17. Petenta susține că în data de 02.12.2021, prin adresa nr. 15/02.12.2021, a solicitat SLI ROMAG, cu înștiințarea Federației Sindicatelor Libere "ENERGETICA", să i se comunice motivele respingerii sale de aderare, precum și o copie a Statutului, cu precizarea prevederilor în temeiul cărora i s-a interzis exercitarea dreptului fundamental de a adera la un sindicat, drept garantat de art. 9 și art. 40 din Constituția României, de art. 2 și art. 11 din Convenția OIM nr. 87/1948 și de art. 3 alin. (1) și (3) din Legea nr. 62/2011, solicitare la care nu a primit un răspuns; totodată, în considerarea și în măsura competențelor conferite de statutul de federație la care este afiliat SLI ROMAG, a solicitat sprijin Federației Sindicatelor Libere "ENERGETICA" în medierea situației care reprezintă o exercitare abuzivă și discriminatorie a prerogativelor funcției de către conducerea SLI ROMAG, constând în fapte de îngădire a exercitării drepturilor sindicale, pe criterii de convingeri profesionale, de către o entitate al cărei scop și îndatorire legală este tocmai asigurarea exercitării acestor drepturi fundamentale.
18. Petenta apreciază faptul că respingerea cererii de adeziune constituie fapte de discriminare pe criteriul de convingeri profesionale, prevăzute de art. 7 lit. f), art. 1 alin. (2) lit. ii și art. 2 alin (1), din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor

Art. 38: „Raportul dintre consilierul juridic și persoana juridică pe care o asistă sau o reprezintă **nu poate fi stânjenit sau controlat.**”

Art. 40 - Îndatoririle consilierului juridic: „Consilierul juridic apără drepturile și interesele legitime ale instituției, persoanei juridice, autorității sau entității pentru care exercită profesia, asigură consultanță și reprezentare juridică, avizează și contrasemnează actele cu caracter juridic emise de acestea. Consilierul juridic acordă consultanță, opinia sa fiind consultativă. Consilierul juridic formulează punctul său de vedere potrivit prevederilor legale și a crezului său profesional. Consilierul juridic manifestă independență în relația cu organele de conducere ale persoanei juridice unde exercită profesia, precum și cu orice alte persoane din cadrul acesteia; punctul de vedere formulat de către consilierul juridic în legătură cu aspectul juridic al unei situații nu poate fi schimbat sau modificat de către nici o persoană, consilierul juridic menținându-și opinia legală formulată inițial, indiferent de împrejurări. **În exercitarea profesiei, consilierul juridic nu poate fi supus nici unei presiuni din partea persoanei juridice unde își exercită profesia sau din partea oricărei alte persoane juridice de drept public ori privat.** Consilierul juridic, în exercitarea profesiei, se supune numai Constituției, legii, statutului profesiei și regulilor eticii profesionale. Consilierul juridic va aviza și va semna acte cu caracter juridic, avizul pozitiv sau negativ, precum și semnătura sa fiind aplicate numai pentru aspectele strict juridice ale documentului respectiv. Consilierul juridic nu se pronunță asupra aspectelor economice, tehnice sau de altă natură cuprinse în documentul avizat ori semnat de acesta.”



formelor de discriminare republicată; de asemenea, publicarea respingerii aderării sale pe grup de facebook, constituit din colegii de serviciu, membri de sindicat, reprezintă un cadru intimidant ostil, degradant, manifestat printr-o conduită ostilă, constituind hărțuire și hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul art. 2 alin. (5) și (5¹) din O.G. nr.137/2000, republicată.

19. În dovada celor afirmate, petenta depune următoarele înscrisuri: cerere de adeziune înregistrată la SLI ROMAG cu nr. 11/18.11.2021; solicitarea nr. 15/02.12.2021, către SLI ROMAG privind comunicarea motivelor de respingere a cererii mele de aderare; capturi ecran/ foto pentru conținut de pe internet - dovada publicării pe grupul de facebook al sindicatului a Buletinului informativ al SLI ROMAG. De asemenea, petenta propune proba cu martori, după cum urmează: [redacted] și [redacted], colegele de birou care au asistat la discuțiile cu președintele de sindicat, [redacted] și [redacted], membri ai Consiliului SLI ROMAG, [redacted] și [redacted], angajați din cadrul CNMAG a căror cereri de adeziune au fost aprobate în ședința SLI ROMAG din data de 25.11.2021.

20. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 2417/31.03.2022 petenta arată că întreaga apărare a părților reclamate constituie aprecieri subiective, neîntemeiate, nelegitime și nedovedite, care nu au de fapt nicio relevanță în prezenta speță, nefiind prezentate argumente reale.

21. Petenta precizează că motivarea părților reclamate privind respingerii cererii de adeziune este de natură a dovedi criteriul de discriminare, respectiv acela al convingerilor, în concret al convingerilor profesionale.

22. În continuare, prin raportare la punctul de vedere al părților reclamate, petenta precizează că în conformitate cu Sentința Civilă nr. 1431/19.04.2019, pronunțată de Judecătoria Dr. Severin, organizația sindicală S.L.I. ROMAG este reprezentativă la nivelul Centrului Național de Management al Apei Grele, potrivit Legii nr. 62/2011, republicată. Se arată că alegațiile conform cărora *"activitatea profesională și personală a reclamantei în mediul profesional, cit și raportarea acesteia la activitatea sindicală derulată s-au caracterizat întotdeauna printr-o divergență clară de interese și opinii"*, nu sunt dovedite în niciun fel, astfel încât nu pot fi reținute în apărarea părții reclamate. Totodată, alegațiile conform cărora petenta ar fi beneficiat de un tratament preferențial și că ar fi percepută de către unii angajați ca făcând parte din conducerea instituției, nu sunt dovedite în niciun fel, astfel încât nu pot fi reținute în apărarea părții reclamate. De asemenea, o astfel de "percepție" nu presupune vreo încălcare a vreunei prevederi ale Statului SLI ROMAG, astfel că nu poate constitui motiv legitim de respingere a adeziunii sale.

23. Se recunoaște faptul că președintele SLI ROMAG a refuzat să îi pună la dispoziție formularul de adeziune solicitat, sub pretextul că are calculatorul defect și nu are acces la aceste formulare, situație care confirmă relațiile sale cu privire la modul în care a efectuat demersurile pentru adeziunea la sindicat, dar și faptul că altor angajați li s-au pus la dispoziție formulare de adeziune, demonstrând un tratament diferențiat, în comparație cu alți angajați.

24. Se afirmă în mod nereal faptul că cererea sa de adeziune a fost "discutată", la ședința din data de 25.11.2021, "cu un număr semnificativ de membri", care s-ar fi opus



primirii sale în organizație, în realitate, astfel cum se dovedește prin Procesul-verbal de ședință depus de partea reclamată, la ședința din data de 25.11.2021 participând doar cei trei membri ai Consiliului Director al SLI ROMAG și nu "un număr semnificativ de membrii"; de altfel, așa cum rezultă din același proces-verbal, cererea sa nu a fost în niciun fel "discutată", ci doar s-a votat respingerea acesteia, cu două voturi pentru și un vot de abținere, fără să fie menționat vreun motiv pe care să se întemeieze această respingere.

25. Împrejurarea că SLI ROMAG i-a comunicat, personal, respingerea adeziunii mele doar după ce a solicitat acest lucru în scris, în data de 15.12.2021, nu reprezintă o atitudine antisindicală, așa cum în mod eronat apreciază partea reclamată, ci o exercitare a drepturilor de petiționare garantate de lege.

26. Criticile părții reclamate referitoare la faptul că îi este comunicată corespondența instituției, nu prezintă niciun fel de relevanță în cauza de față, însă reprezintă o ingerință nepermisă în atribuțiile managementului instituției, care este îndrituit să decidă cu privire la aceste aspecte și să stabilească sarcinile și atribuțiile de serviciu ale fiecărui angajat, ținând cont de competențele, pregătirea și experiența profesională ale fiecăruia; în concret, accesul său la corespondența instituției este stabilit de către conducerea CNMAG, în exercitarea atribuțiilor de serviciu și nu presupune vreo încălcare a vreunei prevederi ale Statului SLI ROMAG și nu poate constitui motiv legitim de respingere a adeziunii sale;

27. Se arată că partea reclamată apreciază în mod eronat că ar fi fost tratată "preferențial" de către conducerea CNMAG prin aceea că a participat la cursuri de formare profesională și că, pentru anul 2022, ar fi fost "cuprinsă, la solicitare" cu 7 cursuri, în primul rând, informația fiind eronată, cele 7 cursuri prevăzute în Planul de formare al CNMAG fiind planificate pentru cei doi consilieri juridici încadrați în cadrul CNMAG, respectiv petenta și un coleg. Având în vedere numărul redus al posturilor din organigrama C.N.M.A.G., raportat la complexitatea activităților desfășurate, în cadrul instituției s-a apelat la delegarea de atribuții suplimentare pentru unii angajați, în domenii conexe pregătirii lor profesionale. În aceste condiții, i-au fost repartizate o serie de alte atribuții: responsabil cu protecția datelor cu caracter personal, responsabil de primirea solicitărilor în baza Legii nr. 544/2001, președinte al Comisiei de Cercetare Disciplinară, membru al Comisiei de soluționare a sesizărilor, vicepreședinte al Comisiei de monitorizare a sistemului de management, consilier de etică, responsabil cu implementarea Strategiei Naționale Anticorupție, membru al Comitetului de securitate și sănătate în muncă, membru al Comisiei pentru probleme de apărare, membru al Comisiei de analiză apă grea. Astfel, pentru îndeplinirea acestor responsabilități a solicitat, în conformitate cu procedura internă a CNMAG participarea la programe de pregătire/instruire/perfecționare profesională, pentru 4 din domeniile respective. Împrejurarea că alți angajați au solicitat un număr mai mic de cursuri/domenii de instruire profesională este direct proporțională cu numărul de atribuții suplimentare postului de bază, exercitate de fiecare angajat. Asumarea atribuțiilor suplimentare postului de consilier juridic și obligația angajatorului de a asigura instruirea necesară acestor atribuții suplimentare, nu poate fi considerată „tratament preferențial” sau „discriminare pozitivă”,



în condițiile în care toate aceste atribuții suplimentare nu sunt retribuite, ci dimpotrivă, reprezintă o expresie a implicării sale profesionale.

28. Referitor la afirmațiile părților reclamate cu privire la așa-zisa "discriminare pozitivă" a sa, sesizarea doamnei B. a fost soluționată conform procedurilor interne ale CNMAG și că aceste aspecte nu au nicio legătură cu petiția de față; o astfel de argumentație nu reprezintă vreo încălcare de către subsemnata a vreunei prevederi ale Statului SLI ROMAG și nu poate constitui motiv legitim de respingere a adeziunii sale.

29. Referitor la criticile părților reclamate cu privire la aspecte din activitatea sa profesională în calitate de președinte al Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, acestea nu au nicio legătură cu respingerea abuzivă și neîntemeiată a cererii de adeziune la SLI ROMAG, nu reprezintă vreo încălcare a vreunei prevederi ale Statului SLI ROMAG și nu pot constitui motiv legitim de respingere a adeziunii sale.

30. În ceea ce privește criticile părților reclamate privind activitatea sa profesională de consilier juridic, respectiv avizarea pentru legalitate a deciziei conducerii CNMAG nr. 111/23.09.2021, acestea nu reprezintă motive legitime de respingere a cererii sale de adeziune la SLI ROMAG. În plus, o astfel de motivare a respingerii cererii de adeziune, este de natură a dovedi criteriul de discriminare, respectiv acela al convingerilor, în concret al convingerilor profesionale. Susținerile părților reclamate privind soluția de respingere, dată în primă instanță de către Curtea de Apel București, în dosarul nr. 4282/2/2021, în care CNMAG are calitate de reclamant și în care acțiunea a fost susținută de dumneaei, în calitate de consilier juridic, demonstrează discriminarea sa pe criteriul de convingeri profesionale, prevăzute de art. 7 lit (f).

31. Referitor la împrejurarea că între CNMAG și ministerul de resort există anumite disensiuni/litigii, petenta, în calitate de consilier juridic al CNMAG, în exercitarea atribuțiilor profesionale și în considerarea obligației de loialitate față de angajator, a depus toate diligențele pentru apărarea intereselor CNMAG, situație interpretată în mod superficial și eronat ca fiind de natura a fi provocat conflictele respective; adevărul este că acest conflict instituțional între CNMAG și Ministerului Energiei este real (fiind publice acțiunile în instanță, promovate de către directorul general al CNMAG și de către CNMAG, împotriva unor ordine ale ministrului energiei), dar dumneaei, în exercitarea atribuțiilor de serviciu în calitate de consilier juridic al CNMAG, a fost implicată doar profesional în unele dintre aceste litigii (cele în care CNMAG este parte).

32. Referitor la susținerile părții reclamate cu privire la faptul că a participat la o întâlnire cu ministrul energiei, alături de alți lideri de sindicat, în cadrul căreia s-a discutat *"implicarea și rolul doamnei F. în situațiile conflictuale dintre CNMAG și minister"*, o astfel de afirmație nu poate fi reținută ca apărare în cauza de față, iar în cazul în care cele relatate sunt reale, reprezintă o faptă de o gravitate deosebită, prin care un reprezentant al sindicatului reprezentativ la nivelul CNMAG, care în mod legitim trebuie să apere interesele angajaților, a desfășurat activități de discreditare a unui angajat al CNMAG

33. Alegațiile părții reclamate cu privire la încălcarea legislației și a procedurilor CNMAG sunt absolut nelegitime, în condițiile în care nici SLI ROMAG, nici președintele acestuia S.A., nici Consiliul Director al sindicatului nu au nicio competență legală ori profesională pentru a evalua activitatea sa în calitate de consilier juridic al CNMAG.



34. Conform art. 3 alin (3) din Legea nr. 62/2011 Legea dialogului social prevede fără echivoc faptul că *"Nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retrasă sau să nu se retrasă dintr-o organizație sindicală."*, iar singura condiție pentru afilierea la sindicate este aceea de a se respecta statutele acestora, fiind limpede că, în situația în care nu se precizează vreo prevedere a statutului SLI ROMAG pe care să nu o fi respectat, motivația invocată pentru respingerea cererii sale de adeziune la SLI ROMAG, nu poate să fie considerată obiectivă și legală.

35. Referitor la alegațiile conform cărora, în urmă cu aproximativ trei ani ar fi exercitat o *"propagandă îndreptată împotriva organizației sindicale"*, prin care ar fi încercat să convingă membri de sindicat să se retragă din organizație, acestea nu pot fi reținute ca motive legitime de respingere a cererii de adeziune, fiind absolut nereale și nesustținute prin nicio dovadă. Susținerile conform cărora ar fi *"redactat personal și multiplicat"* cereri de retragere din sindicat, pe care le-ar fi transmis spre completare, exercitând astfel o formă de constrângere cu scopul retragerii din sindicat al unor angajați, sunt ridicele, nu sunt dovedite și nu pot fi reținute în apărarea părții reclamate.

36. În ceea ce privește argumentul părții reclamate potrivit cărora în trecut sindicatul nu avea un formular tip de retragere și solicitările de retragere se făceau olograf, insinuând faptul că apariția unor cereri de retragere tehnoredactate ar fi o dovadă a implicării sale în retragerea unor angajați este nefondat, nedovedit și nu poate fi reținut ca motive legitime de respingere a cererii de adeziune.

37. Invocarea de către partea reclamată a argumentului privind desfășurarea activității de negociere a CCM la nivelul CNMAG, în calitate de consilier juridic - membru în comisia de negociere, desemnat de conducerea instituției, activitate care, în esență, presupune dezbateri și prezentare de argumente divergente sau convergente, cu scopul final de a conveni asupra termenilor, drepturilor și obligațiilor asumate de părți prin CCM, nu poate fi reținut ca motiv legitim de respingere a cererii de adeziune; desfășurarea activității de negociere a CCM la nivelul CNMAG a presupus poziții contradictorii pe anumite aspecte negociate și finalizate, în urma prezentării tuturor argumentelor și identificării unor soluții care să asigure legalitatea CCM-ului, însă dumneaei a insistat ca toate drepturile incluse în CCM (inclusiv sporul pentru condiții vătămătoare) să fie acordate în limitele și condițiile stabilite prin bugetele de venituri și cheltuieli aprobate, fapt ce reprezintă o condiție de legalitate, conform dispozițiilor Legii nr. 153/2017 și ale Codului Fiscal; de altfel, în condițiile în care toți angajații CNMAG, inclusiv dumneaei, beneficiază de sporul pentru condiții grele și vătămătoare în cuantum de 15% din salariul de bază, preocuparea sa a fost de asigurare a legalității acestei clauze și nu a avut nicio motivație antisindicală, motiv pentru care am identificat o formulă legală pentru inserarea acestei clauze în CCM;

38. Partea reclamată apreciază în mod greșit că ar fi responsabilă pentru împrejurarea că nu i s-ar fi răspuns la o solicitare transmisă către CNMAG, respectiv Adresa nr. 16/10.09.2021 întrucât atribuțiile și responsabilitățile sale, în calitate de membru al Comisiei de negociere a CCM la nivelul CNMAG, nu includ formularea și comunicarea răspunsului la adresa în cauză, în raport cu obiectul solicitării, respectiv inițierea unei negocieri a CCM, aceasta fiind responsabilitatea conducerii CNMAG; o asemenea argumentație, prin care se încearcă justificarea unei așa-zise *"atitudini antisindicale"*



reprezintă aprecieri eronate, care nu pot constitui motiv legitim de respingere a adeziunii sale.

39. În data de 27.09.2021, în timpul unei ședințe a Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă, în cadrul căreia se discutau probleme referitoare la pandemia de Covid 19, i-a explicat președintelui sindicatului faptul că CCM-ul la nivelul CNMAG este în perioada de valabilitate și că obiectul ședinței era reprezentat de alte probleme urgente, respectiv cele referitoare la pandemia de COVID 19; din nou „apărările” părții reclamate nu pot fi reținute ca argumente legitime de respingere a cererii de adeziune;

40. La data de 30.03.2022 sunt în curs de desfășurare procedurile pentru negocierea unui nou CCM la nivelul CNMAG; în legătură cu acest aspect, partea reclamată vorbește despre o *”dezaprobare aproape unanimă din partea colectivului”* față de adeziunea sa la sindicat, fără prezentarea vreunei dovezi în condițiile în care singurii membri de sindicat care au votat pentru respingerea adeziunii subsemnatei sunt în număr de 3, iar angajații CNMAG fiind în număr de 70, nerezultând în nici un fel o majoritate a membrilor de sindicat.

Sușținerile părții reclamate

41. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 1213/16.02.2022 partea reclamată solicită constatarea inexistenței faptei reclamate de discriminare, hărțuire și hărțuire morală la locul de muncă din partea SLI ROMAG și a reprezentantului legal, având la bază criteriul convingerilor profesionale și respingerea petiției ca neîntemeiată.

42. Cu privire la fondul cauzei, partea reclamată susține că Sindicatul Liber Independent ROMAG își desfășoară activitatea conform prevederilor Legii nr. 62/2011, având calitatea de organizație sindicală reprezentativă la nivelul Centrului Național de Management al Apei Grele (C.N.M.A.G.), iar petenta are calitatea de salariață pe funcția de consilier juridic în cadrul C.N.M.A.G.

43. Se precizează că atitudinea profesională și personală a petentei în mediul profesional, cât și raportarea acesteia la activitatea sindicală derulată s-au caracterizat întotdeauna printr-o divergență clară de interese și opinii. Contrar afirmațiilor petentei, până în prezent aceasta a beneficiat din partea angajatorului C.N.M.A.G., de un real tratament preferențial în raport cu alți salariați, ceea ce poate fi considerată chiar o formă injustă de discriminare pozitivă. Urmare a acestui fapt, mulți salariați, atât membri cât și ne-membri ai S.L.I. ROMAG, încadrați în funcții de execuție comparabile ca nivel sau chiar în funcții de conducere, au ajuns ca să o perceapă pe petentă ca făcând parte din conducerea instituției, deși, conform poziției din organigramă a consilierului juridic, nu aceasta este situația legală.

44. La data de 18.11.2021, petenta a formulat o cerere de adeziune la organizația sindicală S.L.I. ROMAG. Formularul de adeziune a fost solicitat întâi verbal președintelui S.L.I. ROMAG, care nu i s-a putut pune imediat la dispoziție din motive obiective, respectiv faptul că tipizatul necesita imprimare din calculatorul de la sediul Sindicatului, care era și este defect și erau necesare demersuri de imprimare dintr-o sursă alternativă. Faptul că, în data de 25.11.2021, la solicitarea altor salariați de aderare la sindicat li s-au pus la dispoziție formulare de adeziune, nu constituie nicidecum o dovadă în sprijinul celor susținute de petentă, întrucât respectivele formulare au fost redactate ulterior într-



un alt calculator. De altfel, petenta nu a fost pusă în imposibilitatea de a adresa solicitarea de aderare sindicatului, în aceeași dată în care a solicitat verbal un tipizat, a redactat o solicitare scrisă de aderare care a fost primită și înregistrată de sindicat.

45. În data de 25.11.2021, solicitarea petentei de aderare a fost discutată în ședința Consiliului S.L.I. ROMAG, conform prevederilor statutare, împreună cu cererile de aderare primite de la [REDACTAT] și de la [REDACTAT] în condițiile în care, în discuțiile purtate cu salariații, un număr semnificativ de membri s-au opus la primirea petentei în organizație, în urma votului din ședința Consiliului S.L.I. ROMAG din data de 25.11.2021, cererea petentei de aderare a fost respinsă, iar celelalte cereri au fost aprobate, aspect consemnat în procesul verbal. Totodată, s-a consemnat în procesul verbal și faptul că urmează să i se formuleze un răspuns petentei, deși în statut nu există astfel de obligații față de persoanele care nu sunt membri ai organizației. Răspunsul către petentă a fost discutat în ședința Consiliului S.L.I. ROMAG din data de 07.12.2021, iar răspunsul i-a fost transmis prin email în data de 15.12.2021. Petenta a făcut demersuri către Federația Sindicală L.I. Energetica în care afirma că respingerea adeziunii ar reprezenta o formă de exercitare abuzivă a prerogativelor de către conducerea SLI ROMAG constând în fapte de îngrădire a drepturilor sindicale. S.L.I. ROMAG, în calitate de sindicat independent decide asupra membrilor ale căror adeziuni sunt acceptate, în funcție de atitudinea sindicală manifestată, în consecință, deși S.L.I. ROMAG a răspuns solicitărilor petentei prin adresă într-un termen mai mic de 30 zile, petenta a adresat o petiție către C.N.C.D. încă din data de 09.12.2021, grabă care confirmă încă o dată atitudinea antisindicală a acesteia, în fapt nefiind vorba de nici o discriminare/ hărțuire/ hărțuire morală din partea S.L.I. ROMAG, având la bază criteriul convingerilor profesionale.

46. Cu privire la atitudinea petentei la locul de muncă, partea reclamată susține că în prezent, toate documentele care intră sau ies din C.N.M.A.G. pe adresa de e-mail a instituției sunt transmise atât către directorul general, directorul general adjunct, dar și către consilierul juridic, deși nu toate documentele întocmite de angajator sunt vizate/semnate de către petentă și nu toate privesc aspecte juridice. De altfel, până în prima parte a anului 2021, aceste documente erau direcționate și către contabilul șef, dată fiind și poziția în organigramă și statul de funcții, fiind în mod logic înlocuitor la comandă al directorului în lipsa acestuia și a directorului general adjunct din instituție.

47. Un alt exemplu de tratament preferențial de care a beneficiat petenta în cadrul unității este participarea anuală (chiar excesivă) la cursuri de perfecționare în afara localității, pe cheltuiala unității, în condițiile în care mulți salariați nu au beneficiat până în prezent de cursuri, deși legislația obligă angajatorul să deruleze activități de perfecționare profesională a salariaților la interval de 2 ani (de exemplu, în Planul de pregătire profesională pentru anul 2022, petenta a fost cuprinsă, la solicitare, la 7 cursuri, în valoare totală estimată de peste 14.000 lei, ceea ce reprezintă 20,3% din totalul fondurilor alocate instituției pentru formare), nici unul dintre ceilalți 70 de angajați nefiind inclus în acest plan cu atât de multe cursuri.

48. O altă dovadă de "discriminare pozitivă" o reprezintă și modalitatea în care a fost tratată procedural sesizarea angajatei [REDACTAT] către Comisia de cercetare disciplinară, prin care salariața a solicitat cercetarea disciplinară a petentei și care nu a parcurs traseul procedural normal - respectiv C.N.M.A.G. nu a transmis solicitarea către Comisia



Disciplinară, conform procedurii. În antiteză, pentru fapte sesizate a căror gravitate aparentă era mult mai mică, angajatorul a trecut imediat la sancționarea salariaților cu avertismente scrise, fără a supune atenției Comisiei disciplinare presupusele abateri, iar aceste sancțiuni au fost ulterior anulate de Tribunalul Mehedinț. Toate cele 5 decizii de sancționare au fost vizate de legalitate de către petentă și deși acesta este un aspect ce nu are legătură directă cu situația de discriminare sesizată, fiind vorba de un abuz al angajatorului contra salariaților respectivi, totuși prin antiteză confirmă tocmai tratamentul preferențial de care a beneficiat petenta.

49. O altă situație are legătură cu analiza formală a unor presupuse abateri în Comisia disciplinară săvârșită de către [REDACTED], director general adjunct C.N.M.A.G. la acea dată, comisie în care petenta este președinte, angajata fiind concediată, iar decizia de concediere fiind vizată de legalitate de către petentă, în calitate de consilier juridic. În cercetarea disciplinară prealabilă, petenta a încălcat procedura de cercetare disciplinară în vigoare, care prevede ca această comisie să se pronunțe asupra unei sancțiuni exacte sau, după caz, să caseze sesizarea, petenta susținând ca soluție să lase la latitudinea directorului general ce sancțiune să aplice.

50. De asemenea, prin decizia C.N.M.A.G. nr. 111/23.09.2021, de numire a angajatei [REDACTED], având funcția de auditor, în funcția de director general adjunct pe perioada 24.09-15.10.2021, vizată de legalitate de către petentă, au fost încălcate mai multe acte normative, fiind clară stipulată competența de numire a conducătorilor instituțiilor publice aflate în subordinea Ministerului Energiei prin ordin al ministrului energiei și nicidecum printr-o decizie internă a unei instituții subordonate acestui minister. De asemenea, conform Legii nr. 672/2002, prin această decizie apare și premiza unui conflict de interese între funcția de auditor, deținută de angajata [REDACTED] în instituție și orice funcție de conducere în aceeași instituție. În contestația făcută de C.N.M.A.G. Curtea de Apel București, a respins cererea de anulare a Ordinului ministrului energiei nr. 93/10.03.2021, prin care s-a stipulat ca toate concursurile pentru angajarea personalului în C.N.M.A.G. să se poată susține doar după aprobarea de minister, iar în încheierea de ședință din 16.09.2021, aceeași instanță a respins suspendarea respectivului act administrativ, acțiunea în instanță fiind susținută de către petentă, în calitate de consilier juridic.

51. Se precizează că C.N.M.A.G. nu are un stat de funcții valabil, întrucât ministrul energiei a prezentat obiecțiuni punctuale, și deși s-a încercat soluționarea acestora de către C.N.M.A.G., situația conflictuală dintre acesta și minister, la care și-a adus contribuția și petenta, a împiedicat rezolvarea problemei. S.L.I. ROMAG a încercat să ajute la găsirea unei soluții amiabile, inclusiv prin participarea la o întâlnire a reprezentantului legal al Sindicatului cu ministrul energiei, în prezența președintelui F.S.L.I. Energetica și a președintelui Blocului Național Sindical. Din discuțiile purtate la Ministerul Energiei a rezultat că se cunoaște bine de minister implicarea și rolul petentei în situațiile conflictuale existente între C.N.M.A.G. și minister

52. În continuare, partea reclamată susține că refuzul de acceptare a cererii de adeziune a petentei este justificat de elemente obiective, în contextul unei dezaprobări aproape unanime din partea colectivului ca și consecință firească a atitudinii petentei. Decizia de respingere a cererii de adeziune a petentei a fost discutată și supusă la vot de către Consiliul S.L.I. ROMAG, conform prerogativelor statutare iar motivația respingerii



a fost una obiectivă, reprezentată de atitudinea antisindicală a petentei, manifestată constant de-a lungul timpului, spre exemplu, exercitarea de către petenta a unei propagande îndreptate împotriva organizației sindicale, în perioada decembrie 2018 - ianuarie 2019, constând în faptul că în biroul în care își desfășura activitatea, petenta a încercat să convingă membri (care veneau să semneze la angajarea în instituție, contractul individual de muncă și fișa postului) să se retragă din sindicat, argumentând, că nu este necesar un sindicat pentru un colectiv atât de mic de salariați și oricum salarizarea este stabilită prin lege și nu pot fi negociate drepturi suplimentare. Petenta a redactat personal și a multiplicat formulare tip de cereri de retragere din sindicat, pe care le-a transmis, spre completare, către salariații Atelierului Mecanic, prin [REDACTED], șeful direct al personalului din acest loc de muncă, iar ca urmare a insistențelor depuse, un număr de 8 salariați au completat respectivele cereri de retragere și le-au depus la Sindicat în data de 14.01.2019, ulterior unii dintre ei au explicat că s-au făcut presiuni pentru a se retrage din sindicat, aceștia solicitând în scris anularea cererilor de retragere din organizație. La acel moment Sindicatul nu avea un formular tipizat de cereri de retragere, iar în rarele situații când au existat asemenea solicitări, acestea au fost completate de mână de către solicitant.

53. Un al doilea exemplu de atitudine antisindicală îl constituie modul în care petenta a creat o situație conflictuală în vara anului 2019, cu ocazia negocierii contractului colectiv de muncă (CCM) în instituție, în calitate de membru nominalizat de angajator în Comisia de negociere, situație ce risca să conducă la un conflict de muncă, pretextând, printre altele, că includerea unor drepturi de tipul sporului pentru condiții vătămătoare nu ar fi legală. Nelegalitatea, în primul rând, a acestui punct de vedere este dovedită tocmai de includerea la finalul negocierii a acestor drepturi în CCM.

54. Un ultim exemplu de atitudine antisindicală îl constituie modul superficial în care petenta, în calitate de membru al Comisiei de negociere, a tratat solicitarea S.L.I. ROMAG, transmisă C.N.M.A.G. de prelungire a CCM în baza art. 8 alin. 2 a CCM și a art. 141 alin. 2 din Legea nr. 62/2011, la care nu a fost formulat un răspuns în termen legal. La data de 27.09.2021, petenta, ca singur reprezentant din Comisia de negociere prezent în instituție, a fost întrebată de [REDACTED], în calitate de reprezentant al sindicatului, după o ședință CSSM, care este situația cu solicitarea de prelungire a CCM, la care petenta a replicat, în prezența celorlalți membri ai CSSM că prelungirea CCM nu constituie o prioritate. În aceste condiții, la ora actuală CCM la nivel de unitate este prelungit doar în baza prevederilor legale vizând existența stării de alertă, ceea ce crează o situație de incertitudine asupra momentului în care va trebui renegociat un nou contract, fiind posibil ca aceasta să intervină într-un moment în care C.N.M.A.G. se va confrunta cu alte situații cu adevărat urgente.

55. Partea reclamată susține că din probatoriul propus de petentă nu reiese sub nicio formă că ar fi existat acte/ fapte de hărțuire sau discriminare la adresa petentei.

56. Cu privire la faptul că aspectele sesizate de petentă ar avea la bază criteriul convingerilor profesionale, partea reclamată susține că, în fapt, atitudinea de dezaprobare a colectivului față de petentă și subsecvent, refuzul aprobării cererii de adeziune la Sindicat, nu se datorează convingerilor profesionale, ci atitudinii abuzive proprii pe care aceasta a manifestat-o față de unii salariați, folosindu-se de funcția acesteia de consilier



juridic sau datorită încălcării sau favorizării încălcării legislației aplicabile C.N.M.A.G. de către aceasta.

57. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 2210/25.03.2022 partea reclamată susține că decizia respingerii cererii de adeziune a petentei a fost una obiectivă, reprezentată de atitudinea antisindicală a petentei, manifestată constant de-a lungul timpului, spectele sesizate de petentă neavând la bază criteriul discriminativ al convingerilor profesionale, ci atitudinea de dezaprobare a colectivului față de petentă, refuzul aprobării cererii de adeziune la Sindicat fiind o consecință a atitudinii abuzive proprii pe care aceasta a manifestat-o față de unii salariați, folosindu-se de funcția acesteia de consilier juridic sau datorită încălcării sau favorizării încălcării legislației aplicabile C.N.M.A.G. de către aceasta. La respingerea cererii de aderare a petentei au fost invocate, la modul generic, "prevederi statutare", fără ca aceste prevederi să fie precizate, întrucât Statutul S.L.I. ROMAG este un document intern al organizației sindicale, neexistând obligația de a transmite o copie către salariații care nu sunt membri ai organizației. Conform art. 7 (1) din Statutul S.L.I. ROMAG, poate fi membru orice salariat care aderă liber consimțit la statut și formulează o cerere în acest sens, adresată organului de conducere al S.L.I. ROMAG iar conform art. 28 din statut, Consiliul se pronunță prin hotărâri în următoarele probleme: primirea de noi membri în sindicat (...).

58. Față de susținerea petentei cum că desfășurarea, în urmă cu aproximativ trei ani a unei campanii de către aceasta pentru a convinge salariații să se retragă din organizația sindicală, nu ar fi un argument relevant și nu ar fi susținut de nici o dovadă că aceasta a exercitat o asemenea activitate, se atașează copii după cererile tip de retragere înregistrate la sindicat, după două cereri de anulare a cererilor de retragere, precum și după o cerere de retragere scrisă de mână, precum declarația formulată de [REDACTED], șef atelier Mecano-AMA, care confirmă această stare de fapt.

59. S.L.I. ROMAG nu a negat faptul că petenta a luat parte la negocierea CCM la nivelul C.N.M.A.G. în calitate de membru în comisia de negociere. În afară de petentă, în comisia de negociere a participat, din partea administrației, directorul general/directorul general adjunct precum și [REDACTED], inspector resurse umane, având studii juridice, la fel ca și petenta; angajata [REDACTED] a manifestat o atitudine echilibrată și nu a încercat să saboteze negocierea, în schimb petentei i s-a imputat faptul că a abuzat de calitatea de membru al comisiei, invocând varii pretexte pentru a tergiversa și a conduce negocierea într-un impas, argumentele împotriva solicitărilor sindicatului fiind arbitrar și nefundamentate legal.

60. Petenta, în calitate de membru al aceleiași comisii de negociere, a ignorat adresa S.L.I. ROMAG prin care s-a solicitat prelungirea CCM în baza art. 8 alin. 2 din CCM și a art. 141 alin. 2 din Legea nr. 62/2011 (bază legală care permitea prelungirea valabilității CCM până la începutul lunii octombrie 2022), producând prejudicii reale. CCM a fost prelungit doar în baza art. 20 din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea pandemiei de COVID-19, în contextul prelungirii stării de alertă și, în consecință, începând cu data de 09.03.2022, deoarece starea de alertă nu a mai fost prelungită, valabilitatea CCM expiră după 90 zile, părțile având obligația inițierii negocierii colective în termen de 45 de zile. În acest moment, C.N.M.A.G. se confruntă cu unele situații cu adevărat urgente, respectiv autorizarea unui nou laborator și



reautorizarea pentru desfășurarea de activități în domeniul nuclear, activități de care depinde funcționarea instituției și în care sunt implicați doi dintre cei trei reprezentanți ai sindicatului din comisia de negociere, iar demararea negocierii CCM într-un asemenea moment aglomerat implică riscul omisiunii unor aspecte utile.

61. Cu privire la faptul că criticile privind activitatea de consilier juridic al petentei ar fi nefondate, respectiv vizarea de legalitate a deciziilor CNMAG nr. 32/23.03.2021 și 35/07.04.2021, întrucât contestațiile la acestea au fost admise în primă instanță, pe lângă faptul că petenta a vizat de legalitate aceste decizii, aceasta a avut inclusiv un interes material direct de a sancționa salariatul care a refuzat să-i execute la serviciu mobilier comandat și plătit de către petentă, fiind total nerelevant aspectul că aceasta a folosit ulterior respectivul mobilier la locul de muncă, fiind evident conflictul de interese.

62. Cu privire la faptul că contestațiile la deciziile de sancționare au fost admise în primă instanță, soluția instanței nefiind definitivă, se observă faptul că, prin Hotărârea nr. 623/16.03.2022, Curtea de Apel Craiova a respins apelul declarat de C.N.M.A.G. la Hotărârea Tribunalului Mehedinți nr. 264/09.09.2021 dată în dosarul nr. 676/101/2021, prin care au fost anulate 5 decizii de sancționare cu avertismente scrise; toate cele 5 decizii de sancționare au fost vizate de legalitate de către petentă; numai din această etapă procesuală au rezultat cheltuieli de judecată în cuantum de 4400 lei, la care se adaugă suma de 6783 lei cheltuieli de judecată admise în primă instanță, totalizând 11183 lei (atașat, copia soluției pronunțată de Curtea de Apel Craiova în dosarul nr. 676/101/2021); prin Hotărârea nr. 681/23.03.2022, Curtea de Apel Craiova a respins apelul declarat de C.N.M.A.G. la Hotărârea Tribunalului Mehedinți nr. 496/12.11.2021 dată în dosarul nr. 984/101/2021, prin care a fost anulată decizia de concediere nr. 51/24.05.2021. Cercetarea disciplinară prealabilă a fost condusă discreționar și abuziv de către petentă, în calitate de președinte, fiind încălcată inclusiv procedura de cercetare disciplinară întocmită de petentă, procedură pe care nici măcar nu a transmis-o sub semnătură celorlalți membri din comisie; decizia de concediere a fost redactată și vizată de legalitate tot de către petentă, în calitate de consilier juridic; numai din această etapă procesuală au rezultat cheltuieli de judecată în cuantum de 4760 lei, la care se adaugă suma de 4760 lei cheltuieli de judecată admise în primă instanță, totalizând 9520 lei, la acestea adăugându-se despăgubirile aferente salariilor și celorlalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, în cuantum de 65972 lei brut. Aceste sume, totalizând 86675 lei sunt obligații definitive de plată pentru angajatorul C.N.M.A.G., constituind o pagubă adusă angajatorului, conform TITLU XI - Răspunderea juridică, Cap.3 - Răspunderea patrimonială din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii. După cum au confirmat instanțele de apel, toate deciziile de sancționare au fost emise în mod abuziv.

63. Cu privire la alegația petentei că nu există nici un înscris din care să rezulte că, la data de 25.11.2021, ar fi existat vreo analiză asupra aspectelor prezentate în răspunsul S.L.I. ROMAG, dat fiind istoricul activităților antisindicale exercitate de către petentă, o astfel de analiză scrisă nici nu era necesară a fi făcută în cadrul acestei ședințe, cu atât mai mult cu cât statutul sindicatului nu prevede obligativitatea argumentării motivului respingerii prin vot de către Consiliu a unei cereri de aderare. De asemenea, referitor la alegația petentei că s-a născut suspiciunea că decizia de respingere a petentei a fost luată personal, în mod arbitrar și fără respectarea prevederilor legale și statutare de către



președintele S.L.I. ROMAG întrucât documentele *sindicatului* (*Buletin informativ, răspunsul nr. 24/15.12.2021*) sunt asumate și semnate doar de președintele sindicatului, aceasta este lipsită de orice fundament întrucât respingerea adeziunii petentei s-a făcut statutar, în ședință de Consiliu, deoarece conform art. 33 din statut, toate documentele transmise și afișate poartă obligatoriu ștampila S.L.I. ROMAG și semnătura președintelui sau unui vicepreședinte și în consecință, în calitate de reprezentant al sindicatului, este firesc ca președintele să semneze adresele și buletinele informative.

64. În concluzie, partea reclamată precizează că respingerea adeziunii petentei este motivată atât de atitudinea antisindicală a petentei, precum și de manifestările abuzive exercitate asupra unor salariați, aspecte dovedite în acest moment prin deciziile definitive ale instanțelor în litigiile de muncă la care s-a făcut anterior referire; motivul respingerii reprezintă un criteriu de decizie obiectivă, nu unul de discriminare, în caz contrar, ar rezulta, prin reducere la absurd, că sindicatul ar trebui să accepte orice cerere de adeziune, ceea ce ar face ca atributul "independent" al organizației sindicale să fie lipsit de conținut.

65. În plus, petenta nu a dovedit prin nimic că organizația sindicală, prin reprezentanți, ar fi creat un cadru intimidant, ostil, degradant, ce ar putea constitui hărțuire și hărțuire morală, conform art. 2 alin. (5) și (5¹) din OG nr. 137/2000, dimpotrivă, aceasta bucurându-se de un tratament preferențial din partea directorului general al C.N.M.A.G., ceea ce ar putea constitui eventual o formă de discriminare a altor salariați în raport cu petentă, în condițiile în care aceasta nu face parte dintr-un grup etnic sau categorie defavorizată, pentru care ar trebui luate măsuri compensatorii de către angajator.

IV. Cadrul legal aplicabil

66. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României, revizuită

Art. 9 - Sindicatele, patronatele și asociațiile profesionale

"Sindicatele, 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."

Art. 16

"(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. 40 – Dreptul de asociere

"(1) Cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere(...)"

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

Art. 2



CONSILIUL NATIONAL
pentru **COMBATEREA**
DISCRIMINĂRII



Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

(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”;

(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”;

(4) „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități, atrage răspunderea contravențională, conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale”.

.....
(11) ”Comportamentul discriminatoriu prevăzut la alin. (1) - (7) atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii.”

Art. 7

„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei 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:

...

c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;

...

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

Art. 20

(6) ”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 Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social

Art. 3



"(1) Persoanele încadrate cu contract individual de muncă sau aflate într-un raport juridic de muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special, membrii cooperatori și agricultorii, lucrătorii independenți, în condițiile legii, au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat."

...

(4) Nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se afilieze sau nu, ori să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală constituită la nivelul unității sau într-o altă unitate.

(5) O persoană poate face parte, în același timp, numai dintr-o singură organizație sindicală la același angajator."

Art. 6

"(1) Statutul organizației sindicale cuprinde cel puțin următoarele prevederi cu privire la:

.....

b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;

c) drepturile și îndatoririle membrilor;..."

Art. 35

"Raporturile dintre organizațiile sindicale și membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii și prin prezenta lege."

V. Motivele de fapt și de drept

67. 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 sancționarea tuturor formelor de discriminare, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

68. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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.

69. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel



tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată.

70. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

71. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

72. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. 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. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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.

73. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile.

74. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 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 (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

75. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. nr.137/2000, care la art.1 alin. 2 prevede că "Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: (...) art. 2 alin. 1(...) restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, (...)", precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, (...)".

76. 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”).

77. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (**Van der Mussele împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

78. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

79. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelora care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

80. Privind dreptul, Colegiul director se poate raporta la orice drept prevăzut de **O.G. nr. 137/2000**, de legislația națională respectiv de tratatele internaționale ratificate de România. CEDO, în cauza **Sejdić și Finci împotriva Bosniei și Herțegovinei**, 22 decembrie 2009, §53, arată că **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului** acoperă patru cazuri, în particular când o persoană este discriminată „î. în a se bucura de orice drept asigurat în mod specific unei persoane conform legislației naționale;



- ii. în a se bucura de un drept care se poate deduce din obligația clară a unei autorități publice în temeiul legislației naționale;
- iii. de către o autoritate publică în exercitarea puterii discreționare (spre exemplu acordarea unor subvenții);
- iv. prin orice alt act sau omisiune de către o autoritate publică (spre exemplu comportamentul autorităților de impunere a respectării legii când controlează o rebeliune)."

81. Colegiul director reține că petenta a solicitat aderarea la sindicatul reclamat. În conformitate cu statutul sindicatului, cererea a fost votată în cadrul ședinței de consiliu, fiind respinsă, în contextul unei dezaprobări aproape unanime din partea colectivului ca și consecință firească a atitudinii petentei.

82. Colegiul director al CNCD constată că modul în care s-a votat nu reprezintă discriminare, întrucât este justificat obiectiv ca membrii sindicatului să decidă dacă acceptă sau nu candidatura unui angajat. Procedura este similară pentru toți, astfel petenta nu a fost tratată în mod diferit față de alte persoane, iar modul în care votează cei în drept este exprimarea voinței libere, nu se poate impune de nici o autoritate modul de exercitare a dreptului la vot.

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. Fapta sesizată nu reprezintă discriminare așa cum este prevăzută de art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată – *măsura este justificată*.
2. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:



**CONSILIUL NAȚIONAL
pentru COMBATEREA
DISCRIMINĂRII**



Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

BĂNICĂ Cerasela Claudia - Membru

JURA Cristian – Membru

MOȚA Maria – Membru

OLTEANU Cătălina - Membru

POPA Claudia Sorina – Membru

RAIU Cătălin Valentin – Membru

SĂVULESCU Radu Cosmin – Membru

Redactată și motivată: C.O./ F.L.I./ I.H.

Data redactării: 08.04.2024

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



CONSILIUL NAȚIONAL
pentru **COMBATEREA
DISCRIMINĂRII**



Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro