



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 260
din 03.06.2015

Dosar nr: 698/2014

Petiția nr: 19505/24.11.2014

Petent: Sindicatul Aerolimit Professional

Reclamat: WIZZ Air Hungary Kft. Budapest, Sucursala Otopeni.

Obiect: hărțuirea membrilor sindicatului și desfacerea contractelor de muncă pe criteriul apartenenței sindicale.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și sediul petentului

1.1.1. Sindicatul Aerolimit Professional, Str. Puișor, bloc 509, ap. 32, et. 2, Giurgiu, județul Giurgiu;

I. 2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. WIZZ Air Hungary Kft. Budapest, Sucursala Otopeni, Clădirea Airport Plaza, Drumul Gării Odăii nr. 1A, et. 3, cam. 307, intrarea B, cod 075100, Otopeni, județul Ilfov, înregistrată J23/2805/2013, CUI 26621427.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul arată că societatea reclamată a desfăcut la data de 04.11.2014 un total de 19 contracte de muncă, toate persoanele concediate fiind membri ai sindicatului petent. Anterior, conducerea companiei și-a exprimat dezacordul față de formarea sindicatului.

III. Citarea părților

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate (filele 53-56 din dosar) pentru data de 27.01.2015 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.). S-a invocat din oficiu excepția lipsei calității procesuale active a sindicatului în lipsa semnăturii membrilor.

3.3. La audierea din data de 27.01.2015 s-au prezentat părțile. S-a invocat din oficiu excepția de necompetență materială privind plata cheltuielilor de judecată. S-a stabilit totodată că petiția se analizează din punctul de vedere al hărțuirii și al desfacerii contractelor de muncă pe criteriul sindical.

3.4. Punctele de vedere ale reclamatului au fost comunicate petentului, fiind solicitate concluzii scrise (fila 1092 din dosar).

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 19505/24.11.2014** (filele 1-6 din dosar), arată că societatea reclamată, având 400 de angajați, a desfăcut contractul de muncă a 19 persoane, toate persoanele fiind membrii în sindicatul petent. În total, sindicatul are 63 de membri. Angajatorul a fost informat de înființarea sindicatului la data de 06.10.2014, după care conducerea societății a solicitat desființarea sindicatului.

Solicită sancționarea reclamatului și plata cheltuielilor ocazionate de plângere.

A depus la dosar înscrisuri (filele 7-52 din dosar).

4.1.2. Cu ocazia audierii, petentul a depus la dosar înscrisuri (filele 195-274 din dosar), inclusiv dovada împuternicirii avocatului de către petent.

4.1.3. Petentul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 942/09.02.2015** (filele 1090-1091, 1093 din dosar), solicită respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive.

4.1.4. Prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 1410/23.02.2015**, petentul a depus la dosar înscrisuri (filele 1105-1115 din dosar).

4.1.5. Prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 2120/20.03.2015**, petentul a depus la dosar înscrisuri (filele 1116-1119 din dosar).

4.1.6. Prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 2510/06.04.2015**, petentul a depus la dosar înscrisuri (filele 1120-1154 din dosar).

4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 236/15.01.2015** (filele 57-65 din dosar), arată următoarele:

- petiția nu conține numele avocatului care reprezintă petentul;
- persoanele care și-au pierdut locul de muncă nu mai sunt membri de sindicat, prin urmare nu pot fi reprezentați de sindicat;
- persoana care a semnat petiția a fost concediată ca și sancțiune disciplinară;
- la data de 31.10.2014 s-a decis restructurarea unui număr de 19 de posturi de însoțitori de bord la baza din Otopeni;
- la data respectivă existau 374 de salariați la 5 baze din România;
- la desfacerea contractelor de muncă s-a ținut cont de evaluarea activității din sezonul 2014-2015;
- 183 de însoțitori au fost evaluați pe baza nivelului vânzărilor de produse la bordul aeronavelor în lunile iunie, iulie, august 2014, atitudinea generală și performanța generală la bord/verificare cunoștințe tehnice;
- nu are cunoștință privind cine are calitate de membru de sindicat;
- după concedierea a două persoane, acestea au transmis către companie că nu sunt membri de sindicat, totuși acele persoane au fost concediate;
- nu au existat posturi vacante la momentul desfacerii contractelor de muncă.

A deus la dosar anexe (filele 66-194 din dosar).

4.2.2. Reclamatul a solicitat prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 807/05.02.2015** studierea dosarului și fotocopierea unor documente (filele 275-277 din dosar).

4.2.3. Prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 859/06.02.2015** (filele 278-283 din dosar) reclamatul clarifică modalitatea de evaluare însoțitorilor de bord de la Baza Otopeni. A deus la dosar înscrisuri (filele 284-1087).

4.2.4. Reclamatul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 875/06.02.2015** (filele 1088-1089) arată că nu a făcut angajări după disponibilizări.

4.2.5. În concluziile scrise depuse de reclamat, înregistrate cu **nr. 1139/16.02.2015** (filele 1094-1105 din dosar), se mențin cele arătate anterior, cu următoarele specificări:

- doar 14 dintre persoanele disponibilizate au fost membri de sindicat la momentul disponibilizării;
- contestă veridicitatea înscrisurilor depuse la dosar;

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că angajatorul a fost informat de înființarea sindicatului la data de 06.10.2014 (fila 11 din dosar). După această informare angajatorul, prin minuta unei ședințe, a comunicat la data de 10.10.2014 că acest mod de informare nu este compatibil cu filozofia companiei privind dialogul

dintre angajator și angajați, considerând că dialogul direct este metoda preferată. Prin adresa din data de 24.10.2014 (fila 13 din dosar), angajatorul a trimis un mesaj către angajați sugerând că nu agreează lupta sindicală pentru drepturi. Există mai multe documente relevante privind opoziția conducerii reclamatului față de activitatea sindicală (filele 207-210 din dosar). Constantin Mircea Octavian a fost concediat din motive disciplinare, datorită postărilor pe pagina de Facebook a informațiilor legate de sindicat, încălcând astfel regulamentul intern care interzice comentariile negative la adresa companiei. Instanța de judecată (Tribunalul Ilfov) a anulat această decizie (fila 1116 din dosar). Între 04.11.2015-12.11.2014 s-au desfășurat 19 contracte de muncă (fila 61, filele 15-33 din dosar), din care cel puțin 16 membri ai sindicatului petent, pe motivul restructurării companiei. 183 de persoane au fost evaluate (filele 284-287 din dosar), primind punctaj la performanțe privind vânzările la bord pentru perioada iunie-august 2014, atitudine generală, performanțe/cunoștințe. Se poate observa din tabelele depuse că diferența a fost făcută de „atitudinea generală”: persoanelor care au avut punctaj mic la acest capitol li s-a desfășurat contractul de muncă, persoanele care au avut punctaj mai mare au rămas angajate. Ori exact acest element este cel subiectiv, între alte două elemente care sunt obiective. În comparație, se observă că S C și S G stau identic la capitolul vânzări și la capitolul de performanțe, însă punctul oferit în plus pentru atitudinea generală a avut un efect determinant: lui Stan Cristina i s-a desfășurat contractul de muncă, lui S G nu. La evaluări, ambele au primit note generale de 4. În anul 2012 s-a arătat lui S C că ar fi făcut o greșeală, după care astfel de consemnări nu apar. C M I a primit note ușor mai mici decât S C la „Flight Check Report” (majoritatea notelor fiind tot de 4), primind avertisment verbal în februarie 2014, existând o nouă constatare a nerespectării procedurilor de către ea la data de 28.05.2014, ea a primit totuși 4,5 puncte la capitolul „atitudine generală”.

5.2. Admite excepția de necompetență materială privind plata cheltuielilor de judecată, conform art. 28-32 din **Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, întrucât doar instanțele de judecată pot obliga părțile la plata daunelor ce rezultă din discriminare, inclusiv a cheltuielilor prilejuite de petiționare.

5.3. Colegiul director respinge excepția lipsei calității procesuale active a sindicatului, arătând că a acționat în numele membrilor, care ulterior și-au pierdut locul de muncă, astfel sindicatul are un interes legitim evident. Există totodată o listă de semnături depusă la dosar (fila 195).

5.4. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**) la art. 2 alin. 1 prevede: „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.”

5.5. Astfel, se poate considera discriminare

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

5.6. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă, *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.7. Colegiul director constată că opoziția conducerii societății reclamate față de ideea existenței unui sindicat reprezintă o diferențiere între cei care s-au gândit să creeze un sindicat și celelalte persoane.

5.8. În mod similar, Colegiul director constată că disponibilizarea unor persoane (însoțitori de zbor) și nedisponibilizarea altora (la fel însoțitori de zbor) reprezintă o diferențiere.

5.9. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] *„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”* [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului** (în continuare **Protocolul nr. 12**), art. 1 alin. 1: [...] *„fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”*), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.10. Colegiul director constată următoarele:

- conducerea societății reclamate și-a exprimat dezacordul față de înființarea sindicatului;
- a desfăcut contractul liderului sindical datorită faptului că și-a promovat sindicatul pe Facebook;
- la evaluare a acordat punctaj mai mare persoanelor care nu erau asociați cu sindicatul format;
- evaluarea a inclus un criteriu subiectiv („atitudinea generală”).

5.11. Afirmația conform căreia reclamatul nu cunoștea cine are și cine nu are calitate de membru sindical nu este în totală conformitate cu adevărul. Urmărind discuțiile pe Facebook (pe baza căruia a desfăcut contractul de muncă al liderului sindical), putea să-și dea seama cine sunt simpatizanții sindicatului. Însuși reclamatul afirmă că după evaluare două persoane s-au adresat societății reclamate cerând să nu li se desfacă contractul de muncă întrucât ei nu sunt membrii sindicatului. Astfel, în mod evident toți angajații au perceput întreaga activitate de evaluare și de desfacere a contractului de muncă ca fiind represalii la adresa membrilor sindicatului. Din faptul că acțiunea menită să curețe locul de muncă de activitate sindicală a produs și „victime colaterale” nu dovedește lipsa legăturii cauzale dintre diferențiere și criteriul de apartenență sindicală. Au avut de suferit persoanele asociate de reclamat cu sindicatul, astfel nu are relevanță dacă respectivele persoane erau sau nu în mod concret membrii de sindicat (discriminare prin asociere).

5.12. 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 (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: *„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 [...]”*; **Protocolul nr. 12**, art. 1 alin. 1: *„Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]”*).

5.13. Drepturile invocate de petent sunt dreptul la demnitate și dreptul la muncă. Prin acțiunile reclamatului s-a creat o atmosferă de intimidare, astfel s-a atins acest drept, iar prin desfacerea contractelor de muncă, dreptul la muncă.

5.14. În concluzie, sunt incidente prevederile art. 2 alin. 1 a **O.G. nr. 137/2000**, republicată. Faptele reclamatului reprezintă discriminare directă, întrucât se creează o deosebire pe criteriul apartenenței sindicale, care a avut ca scop limitarea dreptului la demnitate respectiv a dreptului la muncă.

5.15. Art. 2 alin. 4 al **O.G. nr. 137/2000** stabilește: *„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.”*

5.16. Colegiul director constată că prin concedierea unor persoane, reclamatul a avut un comportament activ, care a produs efecte ce au defavorizat în mod nejustificat persoanele membre ale sindicatului petent, astfel că sunt incidente prevederile art. 2 alin. 4 al **O.G. nr. 137/2000**. Această faptă atrage răspunderea contravențională a reclamatilor.

5.17. Conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată, *„Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap,*

statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

5.18. Colegiul director constată că acțiunile reclamatului (comunicarea dezacordului față de înființarea sindicatului, desfacerea contractului de muncă al liderului sindicatului pentru postarea informațiilor legate de activitatea sindicală, desfacerea cu precădere a contractelor de muncă ale membrilor sindicatului) duce la crearea unui cadru intimidant și ostil față de membrii sindicatului, astfel că sunt incidente prevederile art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**.

5.19. Art. 7 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, 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: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; [...] f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; [...]”*.

5.20. Colegiul director constată că desfacerea contractelor de muncă s-a bazat pe o evaluare subiectivă (capitolul „atitudinea generală”) care a dezavantajat persoanele asociate cu sindicatul format, astfel sunt incidente prevederile art. 7 lit. a din **O.G. nr. 137/2000**. Comunicarea dezacordului față de înființarea sindicatului încalcă prevederile art. 7 lit. f) din **O.G. nr. 137/2000**.

5.21. Conform art. 26 alin. 1 *„contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (4), (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate”*.

5.22. Colegiul director decide aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 5.000 lei pentru comunicarea dezacordului față de înființarea sindicatului, și amenda de 20.000 lei pentru desfacerea discriminatorie a contractelor de muncă având în vedere următoarele:

- directivele Uniunii Europene în domeniu (ex. **Directiva Consiliului 2000/43/CE**, prin art. 15) și jurisprudența Curții Europene de Justiție solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante;

- discriminarea a vizat un grup de persoane;

- discriminarea a avut ca scop stoparea mișcării sindicale, ceea ce este o faptă extrem de gravă.

5.23. Conform alin. 2, art. 26 al **O.G. nr. 137/2000**, *„Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești”*.

5.24. În consecință, Colegiul director obligă reclamatul să comunice rezumatul prezentei hotărâri în mass-media de circulație națională.

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. Admite excepția de necompetență materială privind plata cheltuielilor de judecată, conform art. 28-32 din **Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;

2. Respinge excepția lipsei calității procesuale active a sindicatului;

3. Comunicarea dezacordului față de înființarea sindicatului reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și 5 coroborate cu art. 7 lit. f) din **O.G. nr. 137/2000**;

4. Desfacerea contractelor de muncă a persoanelor asociate cu sindicatul format reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și 4 coroborate cu art. 7 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000**;

5. Aplicarea amenzii contravenționale totale în valoare de 25.000 lei (5.000 lei pentru comunicarea dezacordului față de înființarea sindicatului și 20.000 pentru desfacerea contractelor de muncă a persoanelor asociate cu sindicatul format) pentru WIZZ Air Hungary Kft. Budapest, Sucursala Otopeni, Clădirea Airport Plaza, Drumul Gării Odăii nr. 1A, et. 3, cam. 307, intrarea B, cod 075100, Otopeni, județul Ilfov, înregistrată J23/2805/2013, CUI 26621427, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**;

6. Obligă reclamatul să comunice rezumatul prezentei hotărâri în mass-media de circulație națională.

7. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Administrației Finanțelor Publice Sector 1 București (pentru urmărirea plății amenzii).

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Administrația Finanțelor Publice Sector 1 București, dovada plății și a publicării hotărârii în presă se va trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale necesare.

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – MEMBRU

BERTZI TEODORA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 03.06.2014

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.

Red.: Haller István