



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu 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. 49

Din data de 22.01.2014

Dosar nr.: 385/2013

Petiția nr.: 2806/17.04.2013

Petent: Sindicatul Liber al Salariaților din SC Transport Public SA Tulcea

Reclamat: SC Transport Public SA Tulcea

Obiect: Posibil conflict de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. Sindicatul Liber al Salariaților din SC Transport Public SA Tulcea, str. Prelungirea Taberei , nr.7, Tulcea , jud.Tulcea.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. SC Transport Public SA Tulcea, str. Prelungirea Taberei , nr.7, CP.820221, Tulcea , jud.Tulcea.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul sesizează C.N.C.D. cu o plângere împotriva deciziilor de concediere, a 21 șoferi, emisă de către S.C Transport Public SA, în calitate de angajator.

III. Procedura de citare

3.1. 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.

3.2. Prin intermediul citației cu nr. 3291/13.05.2013 a fost citat petentul pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 03.06.2013, la sediul C.N.C.D.. La termen, petentul nu s-a prezentat.

3.3. Prin intermediul citației cu nr. 3291/13.05.2013 a fost citată partea reclamată, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 03.06.2013, la sediul C.N.C.D.. La termen partea reclamată nu s-a prezentat.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentului

4.1.1. Petentul sesizează C.N.C.D. împotriva deciziilor de concediere a 21 șoferi, emise de către S.C Transport Public SA, în calitate de angajator.

4.1.2. Petentul susține că dintre toate persoanele concediate, unul s-a pensionat, opt au fost reangajați la firma S.C Interim Staff S.R.L. prestatoare de servicii la S.C. Transport Public S.A., iar restul de 12 șoferi au rămas fără loc de muncă; în acest sens, petentul consideră că se află în situația unei discriminări directe, conform art. 5 din C.C.M.

4.1.3. Petentul solicită C.N.C.D. investigarea, constatarea și sancționarea contravențională a faptelor de discriminare; înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii săvârșite și restabilirea situației anterioare discriminării; acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării, respectiv petenților.

4.1.4. Petentul relatează că persoanele contestatoare au fost angajații societății pe posturi de șoferi până la data concedierii, în temeiul dispozițiilor art. 61 lit.a) din Codul Muncii, dintre contestatori, patru sunt membri ai organului de conducere al sindicatului din societate.

4.1.5. Petiționarul susține că în data de 18.02.2013, în presa locală, (ziarul Delta) s-a publicat articolul "*Conducerea S.T.P. merge pe varianta externalizării: scoate la licitație posturile de șofer.*" Aflând acest lucru, conducătorii auto care de la preluarea mandatului de către actuala conducere la 01.11.2012, au fost asigurați că nici unul din cei 57 șoferi nu își va pierde locul de muncă (a se vedea și declarația publică a directorului societății din data de 5.01.2013) au hotărât să meargă să discute cu directorul cu privire la veridicitatea articolului; aceștia au urcat la etaj unde se află biroul directorului, care auzind cererea sindicatului a refuzat să le dea informații.

4.1.6. Membrii Biroului Executiv au coborât în mijlocul salariaților adunați în fața sediului și le-au transmis care a fost reacția conducerii; printre ei a apărut și ziarista care a scris articolul, salariații întrebând-o dacă declarația chiar a fost dată de către directorul lor, iar aceasta a confirmat, arătându-le o casetă pe care le-a spus că este înregistrată declarația directorului, astfel cum a fost publicată. Văzând că directorul nu vrea să ne informeze, am telefonat la primărie solicitând să fim primiți de către primar, în calitate de reprezentant al Consiliului Local, acționarul majoritar al societății. Pentru că primarul nu se afla în primărie, am luat legătura cu prefectul județului care ne-a chemat să discutăm. După întâlnirea cu prefectul ne-am reîntors la societate, unde a venit și președintele Filialei Tulcea a C.N.S. Cartel Alfa, care a discutat cu directorul și l-a convins să coboare pentru a-i asigura pe salariați că nu vor fi disponibilizați, în acest fel fiind posibilă încetarea protestului.

4.1.7. Petentul susține că, după ce directorul le-a spus salariaților că nu este adevărată informația din presă, dânsul neavând intenția de a face disponibilizări, salariații și-au reluat lucrul.

4.1.8. Petentul susține ca evenimentele s-au desfășurat între orele 11-14. La protest au participat circa 2/3 din numărul salariaților, fiind prezenți atât șoferi cât și mecanici, electricieni, gresori, sudari lăcațuși, aceștia întocmind un tabel nominal cu semnături prin care au solicitat demisia directorului pentru lipsa dialogului cu salariații. Pe tabelul nominal au semnat 67 de salariați.

4.1.9. Petentul relatează că în zilele de 20 și 21 februarie au fost cercetați disciplinar numai 28 dintre cei care au participat la protest, aceștia fiind toți șoferi, respectiv: VN, D M, S A, N I, P C, G F, M I, M Ș, B C, C T, I V, I D, V I, F S, M A, M C, M Ș, A N, L G, C T, C V, M I, B I, B C, P T, T C, B D și L I. Pentru că în timpul audierii de către comisia de cercetare

disciplinară li s-a refuzat dreptul de a fi asistați de reprezentanții Cartelului Alfa, șoferii au refuzat să semneze procesul - verbal întocmit de comisie. Această solicitare a fost întemeiată, deoarece, atât președintele, cât și vicepreședintele sindicatului erau: primul cercetat disciplinar, iar cel de-al doilea concediat. Arătăm că sindicatul din societate este afiliat la C.N.S. Cartel Alfa, care potrivit statutului său, asigură consilierea și reprezentarea juridică a tuturor sindicatelor afiliate.

4.1.10. Petentul a afirmat că începând cu data de 8.03.2013, administratorul societății le-a cerut tuturor șoferilor să se prezinte la S.C. Interim Staff S.R.L. pentru a susține un interviu în vederea angajării la acest agent de muncă temporară, pe perioadă determinată, cu o retribuție inferioară celei pe care o au la actuala societate; celor care s-au prezentat li s-a cerut să semneze contractele de muncă în alb și nu li s-a înmănat un exemplar al C.I.M. Acestea fiind și constatările Inspectoratului Teritorial de Muncă Tulcea.

4.1.11. Petiționarul menționează că pe data de 15.03.2013 s-au comunicat deciziile de concediere unui număr de 21 șoferi, respectiv: VN, D M, S A, N I, P C, G F, M I, M Ș, B C, C T, I V, I D, VI, F S, M A, M C, M Ș, A N, L G, C T, C V, fapt ce a determinat ca 11 dintre aceștia să intre în greva foamei pe care au încetat-o după cinci zile, când o parte dintre ei au fost spitalizați.

După concediere, unora din cei concediați li s-a transmis să meargă pentru angajare la S.C. Interim Staff S.R.L., 8 dintre cei concediați lucrând deja din 20-03.2013 tot ca șoferi la S.C. Transport Public S.A., și anume: F S, M A, M C, M Ș, A N, L G, C T și C V.

4.1.12. Acesta susține că fapta de a înceta lucrul aproximativ 4 ore în ziua de 18.02.2013, strict prin raportare la dispozițiile art.39 alin.2) din Codul Muncii și ale art.17 alin. 1) din Regulamentul Intern, reprezintă o abatere disciplinară; coroborând însă cu faptele de încălcare a drepturilor salariaților (dreptul la demnitatea în muncă, la informare și consultare, la egalitate de tratament, la acordarea drepturilor prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de ramură) și nerespectarea de către angajator a obligațiilor sale legale în relația cu subordonații (informarea salariaților cu privire la situația economică și financiară a societății, consultarea cu sindicatul în privința deciziilor ce afectează drepturile și interesele acestora, acordarea drepturilor ce revin din contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, obligații prevăzute la art.40 alin.2) din Codul Muncii, art.73 alin.3) din CCM la nivel de unitate, art.17 alin.2) punctele 4, 6,8 și 9 din Regulamentul Intern), constatăm că protestul salariaților este efectul comportamentului angajatorului prin reprezentanții acestuia, culpa aparținând angajatorului.

4.1.13. Sindicatul Liber al Salariaților din SC Transport Public SA Tulcea susține că potrivit art. 28 alin.3) din Regulamentul Intern, angajatorul, la rândul său, pentru neîndeplinirea obligațiilor legale ce îi revin, poate fi sancționat de către Consiliul de Administrație, dar niciodată, la sesizarea sindicatului, conducerea societății nu a fost sancționată.

4.1.14. Astfel, în acest context tensiunile acumulate s-au manifestat prin protestul salariaților. Acesta susține că reclamanții nu au mai fost sancționați disciplinar și majoritatea acestora lucrează în societate de peste 15 ani de zile.

4.1.15. Petentul precizează că în realitate conducerea societății, care în luna ianuarie a.c. a elaborat o nouă organigramă și a procedat la restructurări interne ce nu au vizat posturile de șoferi, a fost nemulțumită și a luat măsuri sancționatorii deoarece sindicatul i-a cerut respectarea contractului colectiv de muncă la nivel de ramură pe care angajatorul nu vrea să îl aplice, găsind ca soluție externalizarea forței de muncă prin agent de muncă temporară, ceea ce ar însemna selectarea personalului și utilizarea parțială a aceluiași angajați care ar efectua aceeași muncă la S.C. Transport Public dar ar avea salarii mai mici. Protestul salariaților generat de ascunderea adevărului de către director și refuzul dialogului cu reprezentanții sindicatului a fost folosit pentru eliminarea conducerii sindicatului, inducerea stării de teamă în rândul celorlalți salariați și aplicarea măsurii de externalizare a șoferilor. Din cei 10 membrii ai Comitetului sindical, 5 au fost concediați (printre aceștia fiind președintele și vicepreședintele), iar secretarului i s-au redus abuziv drepturile salariale.

4.1.16. Petentul consideră că nu s-a dat eficiență principiului egalității de șanse și a tratamentului nediscriminatoriu, fiind sancționați drastic cu pierderea locului de muncă numai unii salariați care au protestat în timpul programului și dintre aceștia numai unii rămânând efectiv fără loc de muncă.

Susținerea reclamatului

4.2.1. Prin adresa transmisă la dosar și înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 3739/03.06.2013, reclamatul invocă excepția lipsei capacității de exercițiu a drepturilor procedurale a reprezentantului și liderului Sindicatului Liber al salariaților din SC Transport Public S.A.Tulcea, dl.VN, având în vedere că acesta, odată cu pierderea calității de salariat al societății, și-a pierdut și calitatea de membru sindicat și implicit, pe aceea de lider a sindicatului, calități pe care nu le mai deținea la data depunerii petiției.

4.2.2. Reclamatul precizează că în cazul în care nu se va admite excepția invocată, susține următorul punct de vedere:

- Cu privire la desfășurarea evenimentelor, la data de 18.02.2013, un număr de 28 de conducători auto aflați în timpul programului de muncă, angajați ai societății noastre, s-au retras de pe traseele pe care erau programați să efectueze transportul public de călători, ori nu au plecat la timp în cursele programate după-amiaza, perturbând astfel în mod grav acest serviciu de interes public și afectând în mod deosebit imaginea societății, căreia i-a produs și importante prejudicii materiale. Între orele 10,00 și 15,00, aceștia s-au adunat și au stat în curtea societății cerând explicații conducerii și protestând ca urmare a unui articol de presă care inducea ideea privatizării societății, ori acesta nu poate fi considerat un motiv justificat, obiectiv, serios și oportun de a întrerupe intempestiv activitatea de bază a societății.

Acest protest ilegal și neautorizat a provocat, pe de o parte, nemulțumirile și revolta publicului călător, cât și a autorităților publice locale care au fost sesizate, iar pe de altă parte, importante pagube materiale societății, prin neîncasarea veniturilor prognozate, deci efecte negative deosebit de grave, cu impact major asupra situației economico-financiare a societății.

Deși conducerea societății a luat cunoștință direct de acest protest, ea a fost totuși sesizată și în scris de către șeful secției exploatare-mentenanță, care a constatat traseele pe care nu s-au efectuat cursele programate și numărul curselor neefectuate și de către șeful de cabinet, care a înregistrat nemulțumirile, reclamații și sesizările publicului călător, cauzate de retragerea autobuzelor de pe trasee.

4.2.3.Reclamatul precizează că a avut în vedere următoarele:

-protestul spontan și neautorizat nu este recunoscut de art. 27 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, ca formă specifică legală de realizare a scopurilor sindicale, mai ales când este desfășurat în timpul programului de lucru;

-organizația sindicală nu și-a asumat nici un moment inițiativa și organizarea protestului;

-prin întreruperea nejustificată a lucrului s-au produs efecte deosebit de negative, în plan economico-financiar, în cel al imaginii societății, dar și în rândul populației locale;

-faptele săvârșite de protestatari sunt calificate de regulamentul intern al societății ca abateri disciplinare grave, răspunderea disciplinară a celor 28 de conducători auto fiind strict personală, conducerea societății a dispus cercetarea disciplinară a acestor fapte, în conformitate cu prevederile legislației muncii și a regulamentul intern

4.2.4. Reclamatul a afirmat că, comisia de disciplină a societății a efectuat cercetarea disciplinară în zilele de 20 și 21 februarie 2013, cererea de prorogare a termenelor de cercetare fiind respinsă, deoarece:

-conform art. 251, alin. (4) din Codul muncii (r), "*salariatul cercetat ... are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este*" și nicidecum de un apărător juridic specializat, și

-cercetarea disciplinară prealabilă este o activitate pur administrativă, care nu poate fi asimilată cercetării judecătorești, tocmai în acest sens distingând și textul de lege sus menționat, care acordă prerogativă de supraveghere a cercetării de către organizația sindicală.

4.2.5. Acesta susține că, cel puțin din aceste două motive, se constată eroarea în care se află petenții prin confuzia pe care o fac între asistența sindicală și cea juridică, instituții total diferite.

4.2.6. Tot astfel, susține că în baza concluziilor comisiei de disciplină, conducerea societății a dispus desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă a 21 dintre

salariații participanți la protest, constatând în aceea că aceștia au săvârșit un cumul de trei abateri grave de la regulamentul intern al societății, deoarece au fost încălcate următoarele obligații de disciplina muncii:

-nerespectarea cu strictețe a programului de lucru sau programarea în cursă și să fie folosit integral și eficient timpul de muncă, pentru executarea întocmai și la timp a sarcinilor de serviciu ce le revin potrivit fișei postului, dispozițiilor de serviciu și/sau celor trasate de șefii direcții;

-să nu fie subminată sau să nu se întreprindă tentative de subminare, sub orice formă, a activității societății, inclusiv să fie incitate alte persoane la astfel de fapte;

-să nu se refuze nejustificat executarea a obligațiilor, atribuțiilor, sarcinilor și responsabilităților stabilite prin lege, contractul colectiv și individual de muncă, regulamentul intern, precum și a ordinelor și dispozițiilor de serviciu primite de la conducătorii ierarhici.

Măsura desfacerii disciplinare a contractelor individuale de muncă nu a fost decât una corespunzătoare faptelor săvârșite, deoarece, dată fiind importanța serviciului public pe care-l prestăm pentru comunitatea locală și statutul nostru de întreprindere publică în sensul prevederilor art. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, dar și ale art. 145 din Codul penal, nici un manager diligent și prevăzător nu-și poate permite menținerea în serviciu a unor salariați care produc disfuncționalități ale activității, prejudiciază prin faptele lor relațiile contractuale cu autoritățile publice locale, sunt predispuși abaterilor disciplinare sau altele asemenea. Împotriva afirmațiilor contestatarilor trebuie să mai menționăm că parte dintre cei concediați au mai fost cercetați ori sancționați disciplinar în ultimul timp, iar majoritatea dintre aceștia au mai declanșat și au participat la un protest similar și la data de 31.10.2012, când, de asemenea, transportul public local a fost grav perturbat.

B. Cu referire la celelalte aspecte din petiția Sindicatului liber al salariaților din S.C. Transport Public S.A. Tuicea ;

- afirmația participării la protest a cca. 2/3 din numărul salariaților nu se susține, având în vedere că jumătate din numărul conducătorilor auto urmau să intre în schimbul de muncă de după-amiază, iar pentru participarea la protest și a altor categorii de salariați, conducerea societății nu a fost sesizată;

- în ce privește dirijarea, de către conducerea societății, a salariaților concediați către un agent de muncă temporară și relațiile lor cu acest agent, susținerile petentei sunt insinuante și nu credem că sunt probante;

- nu toți conducătorii auto cercetați disciplinar au fost concediați, deoarece ceilalți au prezentat la cercetare circumstanțe atenuante serioase și reale, cauzate chiar de colegii lor prin acțiunea de retragere de pe trasee;

- referitor la intrarea în greva foamei a 11 dintre cei concediați, aceasta a fost o hotărâre și o acțiune pur personală a fiecăruia dintre ei, care nu poate fi imputată societății sau conducerii ei și pe care o apreciem ca lipsită de discernământ;

- anexarea la petiție a listei cu salariații sindicaliști care solicită demisia societății nu face decât să demonstreze, o dată în plus, imixtiunile pe care organizația sindicală le face de câțva timp în actul de conducere a societății, ceea ce contravine legislației dialogului social, legislației muncii, dar și contractului colectiv de muncă, aceasta nefiind prima acțiune de acest fel;

- cât privește motivele de așa-zisă discriminare menționate în finalul paginii 2 a petiției și la începutul paginii următoare, raportate la abaterile disciplinare propriu-zise ale petiționarilor, reclamatul consideră că se încearcă o legătură forțată între acestea pentru a induce în eroare , concedierea disciplinară neputând fi considerată discriminare în raport cu O.G.137/2000, republicată.

4.2.7. De asemenea, reclamatul susține că începând din vara anului trecut, noile organe de conducere ale organizației sindicale nu au manifestat nici o preocupare pentru cunoașterea și aprofundarea legislației privind activitatea lor sau cea a relațiilor de muncă, modificată substanțial prin Legea nr. 62/2011 a dialogului social, abuzând excesiv de bunăvoința conducerii societății, indiferent dacă revendicările lor au fost legitime sau nu și exercitând o presiune continuă în toate privințele, deși știau că societatea se confruntă cu efectele deosebit de acute ale crizei economice și că situația ei financiară nu este una satisfăcătoare.

Din altă perspectivă, constatăm și ținem să subliniem caracterul duplicitar și puțin responsabil al organelor de conducere ale Sindicatului liber al S.C. Transport Public S.A. Tulcea, care nu și-au asumat nici un moment inițiativa și organizarea protestelor spontane din 30.10.2012 și 18.02.2013, nu au conștientizat efectele acțiunilor lor, au incitat la ignorarea normelor de disciplină a muncii în societate, iar acum abuzează de toate drepturile de petiționare, un memoriu asemănător fiind adresat și Comisiei pentru Cercetarea Abuzurilor, Corupției și pentru Petiții din Camera Deputaților a Parlamentului României, iar pe rolul instanței Tribunalului Tulcea aflându-se și cererea unei părți a salariaților concediați de anulare a deciziilor de concediere.

4.2.8. În concluzie, apreciem că petiția Sindicatului liber al S.C. Transport Public S.A. Tulcea este nejustificată și lipsită de fundament, majoritatea aspectelor sesizate fiind tendențioase și în contradicție cu realitatea, concedierea disciplinară a celor 21 de salariați fiind făcută cu respectarea tuturor procedurilor legale, pentru abateri disciplinare care nu pot fi tolerate într-o societate de importanța noastră.

În consecință, vă rugăm să respingeți toate capetele de cerere care fac obiectul petiției.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul constată că prin sesizarea introdusă, petenții acuză un tratament discriminatoriu materializat prin concedierea acestora, precum și faptul că unora dintre ei li s-a transmis să meargă pentru angajare la o altă societate, săvârșindu-se astfel o faptă de discriminare, concretizată printr-o diferențiere nejustificată obiectiv de un scop legitim.

5.2. De asemenea, Colegiu reține excepția lipsei capacității de exercițiu a drepturilor procedurale a reprezentantului și liderului Sindicatului Liber al salariaților din SC Transport Public S.A.Tulcea, dl.V N, invocată de reclamat, și care este respinsă de către Colegiul director al C.N.C.D..

5.3. Tot astfel, Colegiul respinge și excepția de necompetență materială invocată la citarea petentului.

5.4. În drept, Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, la art. 2, oferă următoarele definiții pentru discriminare:

(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 afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

(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.

5.5. Astfel, se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu

- care atinge un drept
- fără să existe o justificare obiectivă.

5.6. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului 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*”. Curtea 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).

5.7. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „*dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile*”.

5.8. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.9. Diferențierea trebuie să se bazeze pe comparația față de alte persoane, grupuri sau comunități (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 3: „*Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile.*”).

5.10. 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*” [...]);

5.11. 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 12**, art. 1 alin. 1: „*Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]*”).

5.12. Diferențierea nu reprezintă discriminare dacă pentru această diferențiere există o justificare obiectivă (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 3: [...] „*în afară cazului în care aceste prevederi, criteriile sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare*”).

5.13. Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.

5.14. Privind concedierea celor 21 de salariați și transmiterea către o parte dintre aceștia să meargă la o altă societate comercială în vederea angajării, Colegiul director trebuie să analizeze situația comparabilă. Astfel, deși nu toți conducătorii auto cercetați disciplinar au fost concediați, deoarece ceilalți au prezentat la cercetare circumstanțe atenuante serioase și reale, cauzate chiar de colegii lor prin acțiunea de retragere de pe trasee; Colegiul nu poate reține incidența **art.1 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată**, în fapt neexistând o situație comparabilă. Mai mult, parte dintre cei concediați au mai fost cercetați ori sancționați

disciplinar în ultimul timp, iar majoritatea dintre aceștia au mai declanșat și au participat la un protest similar și la data de 31.10.2012.

5.15. Cu referire la obiectul prezentei spețe, tratamentul diferit nu poate fi analizat de Colegiu datorită lipsei unei situații comparabile, cazul celorlalți angajați neîntrunind condițiile de analogie cu situația petenților. La două situații diferite se pot aplica tratamente diferite.

5.15. În consecință, Colegiul director consideră că reclamatul a oferit o justificare obiectivă, arătând că în condițiile legii măsura desfacerii disciplinare a contractelor individuale de muncă n-a fost decât una corespunzătoare faptelor săvârșite, dată fiind importanța serviciului public pe care îl prestează.

Colegiul director constată că petenții nu se află în situație similară cu ceilalți angajați și prin urmare nu există o situație de diferențiere între situații analoage, conform celor arătate la punctele de mai sus.

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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință ,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se respinge excepția lipsei capacității de exercițiu a drepturilor procedurale a reprezentantului și liderului Sindicatului Liber al salariaților din SC Transport Public S.A.Tulcea, dl.V N.
2. Se respinge excepția necompetenței materiale a Consiliului.
3. Fapta nu intră sub incidența art. 2 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în sensul neîntrunirii elementelor constitutive, respectiv o situație comparabilă.
4. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

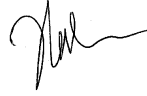
Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

BERTZI Theodora – Membru

HALER Istvan – Membru



LAZĂR Maria – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

STANCIU Claudia – Membru

VASILE Alexandru – Membru

Data 13.02.2014

Redactat și întocmit Anamaria PANFILE
Cristina VASILE

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.