



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 490
din 04.11.2015

Dosar nr: 333/2015

Petiția nr: 3615/25.05.2015

Petent: Sindicatul Aerolimit Professional, C.A.-D.

Reclamat: WIZZ Air Hungary Kft. Budapest, Sucursala Otopeni

Obiect: hărțuirea petentei pe criteriul apartenenței sindicale, scoaterea ei din zbor, modificarea unilaterală a contractului de muncă.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și sediul și domiciliul procedural al petenților

1.1.1. Sindicatul Aerolimit Professional, Str. Puișor, bloc 509, ap. 32, et. 2, Giurgiu, județul Giurgiu, adresă de comunicare Costel Gilcă, cabinet de avocatură Bd. Unirii nr. 18, bl. 5B, sc. 1, et. 4, ap. 13, sector 4, București;

1.1.2. C.A-D C.A - D,

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, adresă de comunicare DLA Piper Dinu SCA, str Grigore Alexandrescu nr. 89-97 (clădirea Metropolis Center), aripa de Est, et. 1, sector 1, București.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenții consideră discriminatorie hărțuirea petentei pe criteriul apartenenței sindicale, scoaterea ei din zbor, modificarea unilaterală a contractului de muncă.

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 45-46 din dosar) pentru data de 07.07.2015 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. La audierea din 07.07.2015 s-au prezentat părțile.

3.4. În urma audierii s-a decis efectuarea unei investigații, dispusă prin **Rezoluția nr. 3/15.07.2015** (fila 285 din dosar).

3.5. S-a acordat termen pentru părți în vederea consultării dosarului, inclusiv a raportului de investigații și a înscrisurilor depuse în cursul investigației (filele 353-354 din dosar). Astfel părțile au avut posibilitatea de a formula în scris punctul lor de vedere privind poziția părții adverse. Nu s-a acordat un nou termen de audiere, deși s-a solicitat din partea reclamatului, având în vedere faptul că părțile au fost deja citate, respectând prevederile procedurale, s-a efectuat inclusiv investigație, iar dosarul a ajuns la peste 300 de pagini, ceea ce necesită o citire atentă coroborată cu cele scrise de părți și nu o audiere verbală inutilă. La orice solicitare din partea reclamatei de a trimite documente (filele 356-360) s-a dat curs favorabil.

3.4. Punctele de vedere ale reclamatului au fost comunicate petentului, cele ale petentului au fost comunicate către reclamat, fiind solicitate concluzii scrise (filele 404-405 din dosar).

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3615/25.05.2015** (filele 1-6 din dosar), formulat de primul petent, în numele celei de-a doua petentă, arată următoarele:

- la data de 17.04.2014 a fost sancționată cu avertisment scris, după ce la data de 16.04.2014 a informat managementul central că este hărțuită și discriminată la locul de muncă de către șefa de bază;

- în iunie 2014 a fost scoasă de pe zboruri și chemată la Budapesta, fiind amenințată că în situația în care dă în judecată compania își va pierde serviciul și nu va fi angajată nici de o altă companie în viitor;

- în septembrie 2014 30 de persoane au primit cadouri de la șefa de bază, ea însă nu;

- la data de 6 octombrie 2014 s-a anunțat înființarea sindicatului, la care petenta a fost activă;

- în următoarele zile se acordă termen de dizolvare a sindicatului;

- la data de 28 octombrie 2014 președintele sindicatului a fost concediat, ulterior, la data de 19 martie 2015 decizia de concediere a fost anulată de instanța de judecată;

- petenta, având funcția de secretar în sindicat, a fost scoasă din zbor pe motivul că reprezintă pericol pentru zbor;

- au fost angajați 7 persoane în perioadă de probă pentru 3 luni, după care în noiembrie 2014 19 angajați, dintre care 18 membri de sindicat (din totalul de 63 de membri existenți), au fost concediați;

- în decembrie 2014 s-a susținut că petenta nu este bine pregătită și trebuie să urmeze o instruire suplimentară, totodată a fost amintată cu concedierea;
- în februarie 2015 a depus cerere de chemare în judecată pentru a primi sporurile de noapte conforme cu legislația din România;
- în ziua de 26 februarie 2015 toată baza a fost chemată pentru a semna noi contracte, fără a avea posibilitatea de a studia anterior noul contract, iar aceste contracte au prevăzut scăderea salariului de bază la care s-a adăugat sporul de noapte;
- a refuzat în aceste condiții semnarea contractului;
- a cerut în scris comunicarea noului contract pentru a se consulta cu un avocat;
- i s-a comunicat prin e-mail contractul, pe care ea refuză să o semneze;
- chiar dacă nu a semnat noul contract de muncă i se aplică noul salariu, diminuat;
- la data de 15 aprilie 2015 a fost scoasă din zbor;
- a urmat pentru ea o perioadă de concediu de boală;
- la întoarcere în concediul de boala, dar a fost trecută în rezervă și pentru luna iunie;
- astfel a fost privată de diurnele pentru zboruri;
- invocă criteriul sindical pentru faptele de discriminare și hărțuire, solicitând amendarea contravențională a reclamatului.

A depus la dosar înscrisuri (filele 7-47 din dosar).

4.1.2. Prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 4671/07.07.2015**, petentul a depus la dosar înscrisuri (filele 250-280 din dosar).

4.1.5. Prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 6223/28.09.2015**, (filele 361-369 din dosar) sindicatul petent arată următoarele aspecte relevante:

- cele două persoane scoase din zbor și comparate cu situația petentei au picat examenul pe zbor, astfel au fost scoși până la următorul examen;
- completează petiția cu noi capete de cere.

A depus la dosar înscrisuri (filele 370-385 din dosar).

4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 4648/06.07.2015** (filele 47-71 din dosar), arată următoarele:

- solicită traducerea certificată în limba română a probelor depuse de petenți;
- invocă excepția lipsei dovezii calității de reprezentant al sindicatului petent pentru petentă;
- invocă excepția de necompetență materială a C.N.C.D., pe considerentul că obiectul acțiunii se referă la dreptul muncii, în care doar instanțele de judecată se pot pronunța;
- invocă excepția de tardivitate privind fapte anterioare datei de 25.05.2014;
- petenta nu a invocat care dintre faptele enumerate reprezintă discriminare;
- petenta invocă criteriul sindical pentru discriminare înainte de existența sindicatului;
- petenta nu dovedește existența legăturii de cauzalitate între criteriul sindical și diferențiere;
- nu există probe privind afirmațiile făcute în petiție;
- petenta a fost sancționată la data de 17 aprilie 2014 pentru încălcarea procedurilor interne;
- la întâlnirea din Budapesta nu a avut loc o discriminare a petentei;
- nepromovarea petentei în poziția de însoțitor de zbor senior nu reprezintă discriminare, au fost respectate procedurile interne;
- neacordarea zilelor libere plătite în luna septembrie 2014 nu reprezintă discriminare;

- neefectuarea de zboruri nu reprezintă discriminare, întrucât:
 - este nevoie de menținerea unui nivel ridicat de siguranță în zbor;
 - reclamatul trebuia să ia măsuri pentru a respecta siguranța în zbor, inclusiv prin faptul că nu solicită ca un însoțitor de zbor să se îmbarce;
 - au fost primite rapoarte anonime prin care alți însoțitori de zbor au refuzat să zboare cu petenta;
 - măsura a fost susținută de autoritățile de zbor din Ungaria;
 - petenta a fost informată de situație;
 - au fost și alte persoane în aceeași situație;
 - tratamentul petentei a fost justificat obiectiv;
 - nu s-a înlăturat dreptul la muncă al petentei;
 - programul de zbor pentru noiembrie s-a schimbat pentru mai mulți însoțitori de bord, nu doar pentru petentă;
 - participarea petentei la instruire nu reprezintă discriminare, instruirea periodică a personalului este o obligație a companiei;
 - modificarea contractelor nu a avut un caracter discriminatoriu.
- A depus la dosar înscrisuri (filele 66-249 din dosar).
- 4.2.2. Reclamatul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 6264/30.09.2015** a depus la dosar concluzii scrise prin care a menținut cele arătate anterior (filele 386-402 din dosar).

4.3. Raport de investigații

În urma efectuării investigației s-a întocmit următorul raport:

„Anterior efectuării controlului la sediul Wizz Air, echipa de investigație a înmănat petentei un exemplar al punctului de vedere redactat de Wizz Air Hungary Kft. Budapest Sucursala Otopeni, în data de 29.07.2015. De asemenea, reprezentanții C.N.C.D. i-au solicitat doamnei Chelu Anamaria Denisa depunerea probelor audio-video la care face referire în sesizarea sa precum și nominalizarea unor potențiali martori care să întărească afirmațiile sale. Petenta a refuzat să depună proba amintită și nu a numit martori.

La sediul părții reclamate, reprezentanții C.N.C.D. au purtat discuții cu următoarele persoane:

[...]

Cele trei persoane propuse ca martor au fost de acord să dea declarații în scris cu privire la aspectele prezentate de doamna Chelu Anamaria Denisa în plângerea sa către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, înregistrată cu nr. 3615/25.05.2015 și constituită în dos. nr. 333/2015.

În prezența echipei de investigație, martorele au precizat că nu au avut vreun conflict cu doamna Chelu Anamaria Denisa, conflict care să motiveze redactarea declarațiilor și au susținut că nu au fost influențate în niciun fel de conducerea Wizz Air în relatarea aspectelor prezentate de acestea în declarații.

Echipa de investigație a solicitat reprezentanților Wizz Air o statistică privind situația persoanelor detașate în cadrul Sucursalei Otopeni, în anul 2015, convenind cu avocații părții reclamate ca aceasta să fie transmisă Consiliului în cel mult o săptămână de la data prezentului control.”

Cu ocazia investigației au fost depuse la dosar o serie de înscrisuri (filele 290-352 din dosar).

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că prin **Hotărârea 260/2015** Colegiul director a soluționat captele de cerere privind hărțuirea membrilor de sindicat și desfacerea contractelor de muncă din octombrie 2014 până în noiembrie 2014. Prin urmare se va pronunța cu privire la cea de-a doua petentă privind următoarele fapte:

- la data de 17.04.2014 petenta a fost sancționată cu avertisment scris, după ce la data de 16.04.2014 a informat managementul central că este hărțuită și discriminată la locul de muncă de către șefa de bază;

- în iunie 2014 petenta a fost scoasă de pe zboruri și chemată la Budapesta, fiind amenințată că în situația în care dă în judecată compania își va pierde serviciul și nu va fi angajată nici de o altă companie în viitor;

- în septembrie 2014 30 de persoane au primit cadouri de la șefa de bază, petenta însă nu;

- la data de 6 octombrie 2014 s-a anunțat înființarea sindicatului, la care petenta a devenit secretară;

- petenta a fost scoasă din zbor pe motivul că reprezintă pericol;

- în decembrie 2014 petenta a urmat o instruire suplimentară;

- din februarie salariile însoțitorilor de zbor au fost diminuate, la care s-a adăguta spor de noapte;

- petenta a refuzat semnarea acestui nou contract;

- din aprilie 2015 din nou a fost scoasă din zbor petenta, astfel primește un salariu de bază care nu conține spor sau diurnă.

5.2. Privind solicitarea de a depune probatoriul prin traducerea certificată în limba română din partea petenților, Colegiul director constată că în interiorul companiei reclamate s-a utilizat limba engleză, documentele respective fiind chiar comunicării din partea reclamatului, astfel nu este necesară o traducere certificată a lor. Legiuitorul a prevăzut pentru domeniul discriminării o procedură simplă, care nu necesită un efort material din partea celui care se adresează către C.N.C.D. sau către instanța de judecată, în conformitate cu directivele și uzanțele Uniunii Europene în domeniu.

5.3. Colegiul director respinge excepția lipsei calității procesuale active al sindicatului petent, invocate de reclamat, arătând că petiția formulată de sindicat a fost semnată de petentă. Nu există temei juridic pentru a respinge o petiție semnată însuși de petentă.

5.4. Colegiul admite în parte excepția de neкомпetență materială a C.N.C.D., invocată de reclamat, arătând următoarele:

- instanțele de judecată au arătat în mod constant că obiectul acțiunii în fața C.N.C.D. este o faptă contravențională, ceea ce nu poate forma obiectul acțiunii în fața instanțelor de judecată, astfel chiar dacă o persoană se poate adresa și instanțelor de judecată, nu rezultă că C.N.C.D. nu are competența de a constata caracterul discriminatoriu al unor fapte și de a aplica amenzile contravenționale corespunzătoare;

- problemele legate de schimbarea contractelor de muncă, ceea ce a vizat tot personalul și nu doar membrii de sindicat, este în mod evident o problemă de legislația muncii și nu una de discriminare, astfel în acest domeniu C.N.C.D. nu are competențe materiale.

5.5. Colegiul director admite excepția de tardivitate privind fapte anterioare datei de 25.05.2014, invocată de reclamat, având în vedere prevederile art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, care stabilește: „*Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință*”

de săvârșirea ei.” Oricum nu s-ar putea constata o faptă de discriminare pe criteriul sindical cu mult înainte ca sindicatul să existe.

5.6. Colegiul director clasează captele de cerere formulate după citare, conform prevederilor **Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, art. 11 alin. 2, care stabilesc: „*Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii.*”

5.7. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director trebuie să se pronunțe asupra unui singur aspect: dacă reținerea la sol a petentei, însoțitoare de zbor, pe o durată lungă, reprezintă sau nu o discriminare.

5.8. **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.*”

5.9. Astfel se poate considera discriminare

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

5.10. 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).

5.11. Colegiul director constată că reținerea la sol a petentei, comparativ cu alți colegi, care au zburat, reprezintă o diferențiere.

5.12. 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 reclamantului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.13. Privind criteriul diferențierii Colegiul director constată următoarele:

- anterior, prin **Hotărârea 260/2015** Colegiul director a constatat discriminarea membrilor de sindicat (hărțuire, desfacerea contractelor de muncă) de către partea reclamată, astfel se poate prezuma că și lăsarea la sol a petentei are legătură cu apartenența ei sindicală; în mod similar instanța de judecată a constatat nelegalitatea desfacerii contractului de muncă al liderului sindicatului;

- conform art. 20 alin. 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”*, astfel reclamata are sarcina de a dovedi că apartenența sindicală nu a avut relevanță în ținerea la sol a petentei;

- Colegiul director constată din documentele depuse însuși de reclamat următoarele:

- prin adresa reclamatului din data de 08.05.2015 (fila 151 din dosar) se solicită de către reclamat îndepărtarea completă din program a două persoane, liderul sindical și petenta, secretara sindicatului, în care se specifică faptul că *„se referă la «membri de sindicat»”, „cu toate că în prezent nu există un sindicat reprezentativ”* și se arată inclusiv calitatea celor doi avute în cadrul sindicatului; în adresă se susține că petenta ar fi formulat plângeri penale împotriva colegilor, aformație care nu se confirmă prin probe, astfel autoritatea de transport din Ungaria a fost indusă în eroare;
- autoritatea de transport din Ungaria (fila 155 din dosar) a arătat că va lua măsuri doar *„atunci, când vom înțelege și vom fi convinși că nivelul de siguranță nu mai poate fi menținut”*, solicitând probe în sensul celor afirmate de reclamat;
- motivația privind pericolul asupra zborului este dat de faptul că cei doi reținuți la sol au depus plângeri penale pentru obstrucționarea sindicatului, astfel legat de activitatea lor sindicală.

- din adresa depusă de petentă (fila 254 din dosar) reiese că autoritatea de transport din Ungaria nu a cercetat situația în vederea retragerii dreptului petentei de a zbura;

- nu există la dosar nici o plângere penală pe care petenta ar fi formulat-o împotriva colegilor însoțitori de zbor, astfel nu este exclusă posibilitatea că reclamatul a lansat astfel de zvonuri împotriva petentei, așa cum a lăsat să se înțeleagă chiar și în fața C.N.C.D.;

- faptul că alte două persoane au fost reținute la sol nu are relevanță din moment ce reclamatul nu a arătat motivele care au stat la baza reținerii (petenta a arătat că persoanele respective u au reușit un examen); Colegiul director nu analizează dacă în anumite circumstanțe anumitor persoane li se poate interzice imbarcarea, ci legătura dintre interdicția petentei și activitate ei sindicală.

5.14. Având în vedere cele arătate mai sus, Colegiul director constată că activitatea sindicală a petentei a dus la reținerea ei la sol.

5.15. 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 [...]”*).

5.16. Reținerea la sol a petentei afectează drepturile salariale ale petentei, întrucât în această perioadă nu beneficiază decât de salariul de bază. Totodată o astfel de faptă afectează inclusiv dreptul la demnitate.

5.17. Astfel reținerea la sol petentei, însoțitoare de zbor, pe o durată lungă, este discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, reprezentând o restricție, pe baza apartenenței sindicale, care a avut ca scop restrângerea recunoașterii și folosinței, în condiții de egalitate, a drepturilor salariale și care a afectat dreptul la demnitate.

5.18. 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.*”

5.19. Colegiul director constată că măsura reținerii la sol a petentei duce la crearea unui cadru intimidant și ostil față de ea, astfel sunt incidente prevederile art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**.

5.20. 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, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: [...] f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; [...] g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare*”.

5.21. Colegiul director constată că reținerea la sol a petentei, pe criteriul apartenenței sindicale, descurajează angajați să adere la sindicat, astfel sunt incidente prevederile art. 7 lit. a din **O.G. nr. 137/2000**. Totodată discriminarea s-a manifestat în domeniul prestării muncii, astfel sunt incidente și prevederile art. 7 lit. f) din **O.G. nr. 137/2000**.

5.22. 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*”.

5.23. Colegiul director decide aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 20.000 lei, 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 o persoană;
- discriminarea a avut ca scop stoparea mișcării sindicale, ceea ce este o faptă extrem de gravă;
- anterior reclamatul a mai fost amendat pentru discriminare, dar totuși a continuat faptele discriminatorii.

5.24. 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*”.

5.25. În consecință Colegiul director obligă reclamatul să comunice rezumatul prezentei hotărâri în mass-media de circulație națională și pe propria pagină de internet, în engleză, cu link de pe prim pagină.

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. Respinge excepția lipsei calității procesuale active al sindicatului petent;
2. Admite excepția de necompetență materială privind schimbarea contractelor de muncă cu diminuare salarială conform art. 28-32 din **Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;
3. Admite excepția de tardivitate privind fapte anterioare datei de 25.05.2014, invocată de reclamant, având în vedere prevederile art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
4. Clasează captele de cerere formulate după citare, conform prevederilor **Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, art. 11 alin. 2;
5. Reținerea la sol petentei, însoțitoare de zbor, pe o durată lungă, este discriminare conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 5 și art. 7 lit. f) și g) din **O.G. nr. 137/2000**;
6. Aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 20.000 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**;
7. Obligă reclamantul să comunice rezumatul prezentei hotărâri în mass-media de circulație națională și în propria publicație care se distribuie călătorilor, conform art. 26 alin. 2. al **O.G. nr. 137/2000**;
8. 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

BERTZI THEODORA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 04.11.2015

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