



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 349 din 19.07.2023

**Dosar nr.: 880/2021**

**Petiția nr.: 8223/01.11.2021**

**Petent: Sindicatul Șoferilor și Angajaților din CTP Iași**

**Reclamată: SC Compania de Transport Public Iași SA**

**Obiect:** Petentul, în numele și pentru membrii de sindicat, susține că pe parcursul ultimului an a constatat că salariații membri de sindicat, care îndeplinesc funcția de vatmani în cadrul SC CTP Iași, nu sunt programați la muncă în mod egal și în baza unor principii nediscriminatorii în raport cu alți angajați.

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **Numele și domiciliul procedural ales al petentului**

**1. Sindicatul Șoferilor și Angajaților din CTP Iași, cu sediul în com. Tomești, sat Goruni, str. Codrului nr. 61, jud. Iași**

##### **Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate**

**2. SC Compania de Transport Public Iași SA, cu sediul în mun. Iași, str. Silvestru nr. 5, C20, et. 2, camera 3, jud. Iași prin reprezentanți legali Director General ing. și Director Economic ec.**

#### **II. Procedura de citare**

**3.** Prin adresele nr. **8223/22.11.2021**, respectiv nr. **8776/22.12.2021**, s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

**4.** Procedura de citare a fost legal și complet realizată.

**5.** Părțile și-au exprimat în mod expres acordul pentru ca soluționarea dosarului să se facă în lipsă.

**6.** Prin adresa nr. **9765/27.12.2021**, petentului i-a fost comunicat un exemplar al punctului de vedere formulat de către reclamată. Totodată, petentul a fost informat de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.

**7.** Ca urmare a solicitării petentului, prin adresa înregistrată cu nr. **6897/07.10.2022**, a fost comunicat stadiul soluționării dosarului.

#### **III. Susținerile părților**



## Sușinerile petentului

**8.** Prin memoriul nr. **8223/01.11.2021**, petentul, în numele și pentru membrii de sindicat, a sesizat o posibilă faptă de discriminare la locul de muncă a salariaților care îndeplinesc funcția de vatmani.

**9. În fapt**, petentul susține că pe parcursul ultimului an a constatat că salariații membri de sindicat care îndeplinesc funcția de vatmani în cadrul SC CTP Iași nu sunt programați la muncă în mod egal și în baza unor principii nediscriminatorii.

**10.** Astfel, petentul menționează că, deși a depus numeroase sesizări către conducerea părții reclamate (anexate), cât și către ITM Iași, care a constatat anumite deficiențe în cadrul activității reclamatei, situația nu s-a remediat.

**11.** Din înscrisurile anexate, petentul consideră că reiese existența discriminării unor angajați în raport cu alți angajați în ceea ce privește programarea acestora la traseu, în sensul că unii sunt programați și își îndeplinesc regimul lunii de 176 de ore, în timp ce alții nu sunt programați pentru a-și îndeplini regimul lunii, figurând cu ore credit, ore pe care trebuie să le recupereze în alte luni.

**12.** Petentul consideră că discriminarea intervine pe motiv de apartenență la Sindicatul Șoferilor și Angajaților din SCTP, sindicat care din punct de vedere al reclamatei nu se situează „pe aceeași parte a baricadei” cu aceasta, solicitând în numeroase rânduri respectarea drepturilor legale ale salariaților, formulând petiții către ITM Iași și acționând SC CTP Iași în instanță în numele și pentru membrii de sindicat.

**13.** Pentru toate aceste motive, petentul solicită constatarea faptei de discriminare, sancționarea reclamatei și obligarea acesteia la înlăturarea discriminărilor existente în cadrul acesteia.

**14.** Petentul a formulat adresa nr. **9409/14.12.2021**, prin care și-a exprimat în mod expres acordul referitor la soluționarea dosarului în lipsă.

**15.** Prin adresa nr. **9594/20.12.2021**, petentul a formulat concluzii scrise prin care a solicitat admiterea plângerii așa cum a fost formulată și a anexat noi înscrisuri la dosar.

**16.** Prin adresa nr. **6897/03.10.2022**, respectiv nr. **7074/07.10.2022**, petentul a solicitat să i se comunice stadiul soluționării dosarului.

## Sușinerile părții reclamate

**17.** Partea reclamată a formulat adresa nr. **9615/20.12.2021**, prin care și-a exprimat punctul de vedere referitor la memoriul formulat de petent.

**18.** Astfel, reclamata susține că în perioada de timp la care petentul face referire, reclamata nu a identificat acte și fapte care pot fi interpretate ca discriminare directă sau indirectă față de un salariat sau grup de salariați, bazată pe criteriile de apartenență ori activitate sindicală.

**19.** Conform prevederilor legale în vigoare, contractele individuale de muncă încheiate cu personalul de bord (șoferi de autobuz și vatmani) la angajare prevăd durata timpului de 40 de ore pe săptămână, cu un program de lucru inegal.

**20.** Totodată, reclamata susține că programul de lucru este reglementat prin documentele interne aprobate prin negociere cu partenerii sociali. În plus, în ceea ce privește acordarea de ore credit sunt aplicabile prevederile art. 122 alin. (3) din Codul Muncii – Legea nr. 53/2003 republicată, cu modificări și completări.

**21.** Conform punctului de vedere formulat, anii anteriori (2020-2021) au fost marcați de

restricții impuse de situația epidemiologică locală și națională, în plus fiind programate și lucrări de infrastructură la calea de rulare a tramvaielor, unele activități s-au redus considerabil, generând măsuri de reorganizare. Astfel, s-au redistribuit vatmani pe alte posturi vacante din cadrul companiei, au încetat contracte de muncă și, în anumite perioade, nu s-au mai făcut angajări de vatmani. S-a redus programul de lucru și timpul de muncă în unele sectoare de activitate și pentru anumite categorii profesionale, iar angajatorul a acordat în compensare indemnizație de șomaj tehnic conform legislației (înscrisuri anexate).

**22.** În acest context, la începutul anului 2021 (lunile ianuarie – februarie), partea reclamată susține că vatmanilor aflați în activitate, indiferent de secția de care au aparținut, le-au fost plătite ore până la regimul normal al lunii (ore credit acordat) cu obligația recuperării lor în perioada următoare, conform prevederilor art. 122 din Codul Muncii. Această măsură a vizat întreg colectivul și nu doar vatmanii afiliați Sindicatului Șoferilor și Angajaților din CTP Iași.

**23.** Totodată, partea reclamată susține că o sesizare de aceeași natură asumată de un salariat este și acțiunea din Dosarul nr. 4467/99/2020 deschisă la Tribunalul Iași de vatmanul, obiectul dosarului fiind drepturi bănești și în care intimații sunt Compania de Transport Public Iași și C.N.C.D.

**24.** De asemenea, reclamata susține că la data de 21.09.2021 a fost înregistrată cu nr. 12516 o adresă în numele unui grup de salariați din categoria vatmanilor Secției nr. 3, fără să fi fost însă semnată și asumată. Întrând în categoria petițiilor anonime și având o abordare generală, fără precizări concrete de acte și fapte care să o conducă spre identificarea acelor posibile fapte de discriminare, neavând cui solicita informații suplimentare pentru clarificare, reclamata afirmă că a clasat petiția. Ulterior, prin acțiunea prezentă a Sindicatului Șoferilor și Angajaților din CTP Iași la C.N.C.D., reclamata a constatat că documentul original ar fi în posesia acestora, fără a ști dacă sindicatul și-l asumă sau nu (înscrisuri anexate).

**25.** Referitor la memoriul formulat, reclamata susține că petentul a trimis și alte adrese la care Compania de Transport Public Iași a formulat răspunsuri și le-a comunicat petiționarilor, contrar celor insinuate.

**26.** Astfel, la adresa nr. 4085/11.03.2020, reclamata susține că vatmanul P. a reclamat faptul că șeful său ierarhic a planificat salariații la serviciu pe criterii sindicale, a contestat pregătirea profesională a acestuia și a invocat încălcări ale Regulamentului intern din partea șefului de coloană. Angajatorul a transmis răspunsul său în data de 26.05.2020 și a solicitat salariatului să prezinte informații despre cazurile de discriminare pe care le cunoaște, solicitare la care nu s-a primit niciun răspuns (înscrisuri anexate).

**27.** În ceea ce privește adresa nr. 8968/27.05.2019 a vatmanului prin care a reclamat că șeful său ierarhic planifică salariații la serviciu pe criterii sindicale și a invocat încălcări ale Regulamentului intern din partea șefului de coloană, angajatorul, în urma anchetei desfășurate, a propus sancționarea șefului de coloană în cadrul Comisiei de consiliere (înscrisuri anexate).

**28.** De asemenea, reclamata susține că la adresele sindicatului de la începutul anului 2019, anexate în copie petiției, conducerea companiei a dat curs și a invitat reprezentanții sindicatului la dialog, stabilind data, ora și locul de întâlnire (înscrisuri anexate). În urma consultărilor cu toate sindicatele legal constituite în cadrul companiei, au rezultat o serie



de protocoale de negociere în baza cărora s-au acordat unele drepturi salariaților indiferent de apartenența lor la un sindicat sau altul, ori neafilierea la un sindicat (înscrisuri anexate).

**29.** Partea reclamată afirmă că deschiderea la dialog a conducerii companiei s-a manifestat și în perioada care a urmat, inclusiv în anul 2020 puternic marcat de efectele pandemiei sau pe parcursul anului 2021.

**30.** În cele din urmă, reclamata menționează că prin grija angajatorului au fost cuprinse în Regulamentul Intern nr. 2316/13.06.2016 al companiei la Cap. II – Drepturi și Obligații ale Angajatorului și Angajaților, Secțiunea IV – Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, răspunderi ale conducătorilor de structuri funcționale și sancțiuni menite a descuraja discriminarea unui salariat sau grup de salariați, indiferent de tipul discriminării (înscrisuri anexate).

**31. Concluzionând**, partea reclamată apreciază că petiția formulată este **neîntemeiată**.

#### IV. Motivele de fapt și de drept

##### **Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**

**32.** Prevederile legislative și jurisprudența relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

##### **1. Constituția României:**

- **Art. 1 Statul român:** „(...) (3) *România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate. (...)*”
- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** „(...) (2) *România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.*”
- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** „(1) *Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*  
(2) *Nimeni nu este mai presus de lege. (...)*”

##### **2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:**

- **Art. 2 alin. 1:** „*Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.*”

##### **3. Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale:**

- **Art. 14 Interzicerea discriminării:** „*Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii*”

*politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”*

- **Art. 17 Interzicerea abuzului de drept:** *„Nici o dispoziție din prezenta convenție nu poate fi interpretată ca implicând, pentru un stat, un grup, sau un individ, un drept oarecare de a desfășura o activitate sau de a îndeplini un act ce urmărește distrugerea drepturilor sau a libertăților recunoscute de prezenta convenție sau de a aduce limitări mai ample acestor drepturi și libertăți decât acelea prevăzute de aceasta convenție.”*

### **Principiile de analiză**

**33.** Curtea Constituțională a statuat în mod constat că *„principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”*. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că *„principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la situații egale trebuie să corespundă un **tratament egal**,*
- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”*.

**34.** Prin urmare, în analiza situațiilor care intră în sfera de competență a C.N.C.D., Colegiul director se raportează la elementele constitutive ale **discriminării directe**, concret dacă o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria *„criteriului protejat”*.

**35.** Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act / a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

### **Aplicarea principiilor la speță**

**36. În fapt,** Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări ca urmare a programării la muncă a membrilor de sindicat, care îndeplinesc funcția de vatmani în cadrul SC CTP Iași, față de alți angajați.

**37.** Colegiul ia act de solicitarea petentului, Sindicatul Șoferilor și Angajaților din CTP Iași, cu privire la constatarea faptei de discriminare, sancționarea reclamatei și obligarea acesteia la înlăturarea posibilelor discriminări existente în cadrul acesteia.

38. În analiza fondului cauzei, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare C.E.D.O.) în domeniu prin care s-a stipulat că diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”.

39. C.E.D.O. a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge 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).

40. Astfel, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.<sup>1</sup>

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

42. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 ***deosebirea, excluderea, restricția sau preferința*** trebuie să aibă la bază unul dintre ***criteriile*** prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în ***situații comparabile***, dar care sunt tratate în ***mod diferit*** datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

43. Analizând susținerile petentului prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director urmează a analiza modul în care au fost programați la muncă membrii de sindicat care îndeplinesc și funcția de vatmani față de alți angajați.

---

<sup>1</sup> A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza *Bilka Kaufhaus*, parag.31; cauza C-33/89 *Kowalska* [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 *Nimz* [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 *Danfoss* [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, *Enderby* [1993] ECR 673 parag. 16.

44. În ceea ce privește comparabilitatea, Colegiul director constată că aspectele pe care petentul le consideră discriminatorii s-au aplicat tuturor angajaților.

45. Concret, Colegiul se raportează la punctul de vedere exprimat de reclamată și ia act de faptul că în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, respectiv la începutul anului 2021 (lunile ianuarie – februarie) vatmanilor aflați în activitate, indiferent de secția de care au aparținut, le-au fost plătite ore până la regimul normal al lunii (ore credit acordat) cu obligația recuperării lor în perioada următoare, conform prevederilor art. 122 din Codul Muncii iar această măsură a vizat întreg colectivul și nu doar vatmanii afiliați Sindicatului Șoferilor și Angajaților din CTP Iași.

46. Totodată, Colegiul reține că partea reclamată a dat curs adreselor sindicatului de la și a invitat reprezentanții sindicatului la dialog. Astfel, au rezultat o serie de protocoale de negociere în baza cărora s-au acordat unele drepturi salariaților indiferent de apartenența lor la un sindicat sau altul, ori neafilierea la un sindicat.

45. Prin urmare, analizând petiția formulată, apărarea reclamatului, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, întrucât nu există tratament diferențiat conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000.

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. Faptele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000, republicată;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**IV. Modalitatea de plată a amenzii: —**

**V. 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**

**BĂNICĂ CALUDIA CERASELA – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru**

**SĂVULESCU RADU-COSMIN – Membru**

Red.: H.G. și A.D.

**Data redactării: 01.08.2023**

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

