Cod ECLI ECLI:RO:TBTUL:2025:001.######
Dosar nr. ###/88/2023

R O M Â N I A
TRIBUNALUL ######
SECŢIA CIVILĂ DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV ŞI FISCAL
Operator de date cu caracter personal nr. 4228
SENTINŢA CIVILĂ NR. ###/2025
Şedinţa publică din data de 26 iunie 2025
Completul compus din:
Preşedinte: ####### ######
Asistent judiciar: ###### #######
Asistent judiciar: ###### Băsău
Grefier: ####### #########

S-a luat în examinare cauza civilă având ca obiect despăgubiri şi stabilire situaţie anterioară, promovată de către reclamantul ####### ######, cu domiciliul în ######, #### ############ ### #, ### #, ### #, ### #, ### #, judeţul ######, în contradictoriu cu pârâţii ##### AUTONOMĂ AEROPORTUL ##### DUNĂRII, cu sediul procesual ales la S.C.A. ######, ########, #######, cu sediul în ######, #### ########### ### #, ####### ###### ## ###### ##### #### ########## ########## ####### – DIRECŢIA GENERALĂ REGIONALĂ A FINANŢELOR PUBLICE ###### prin ADMINISTRAŢIA JUDEŢEANĂ A FINANŢELOR PUBLICE ######, cu sediul în ######, #### ######## ### ### bis, ####### ###### ## ## ####### ########### ######## ###### ########## ##############, cu sediul în Bucureşti, #### ##### ########### ### #-3, sector 1.

Dosarul a avut termen de judecată la data de 08.05.2025, susţinerile părţiilor prezente fiind consemnate în încheierea din acea dată care face parte integrantă din prezenta hotărâre, când instanţa a constatat cauza în stare de judecată şi având nevoie de timp pentru a delibera, a amânat pronunţarea asupra cauzei la data de 23.05.2025, la data de 06.06.2025, la data de 13.06.2025, la data de 25.06.2025 şi la data de 26.06.2025, când s-a pronunţat prin prezenta hotărâre.

TRIBUNALUL

Prin acţiunea înregistrată pe rolul acestei instanţe la data de 10.02.2023 şi înregistrată sub nr. ###/88/2023, reclamantul ####### ###### a chemat în judecată pe pârâţii ##### Autonomă Aeroportul ##### Dunării şi Statul ##### prin Ministerul Finanţelor Publice – Direcţia Generală Regională a Finanţelor Publice ###### prin Administraţia Judeţeană a Finanţelor Publice ######, pentru ca prin hotărârea ce se va pronunţa să se dispună, în temeiul art. 27 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, acordarea de desăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare deiscrimării de către pârâta ##### Autonomă Aeroportul ##### Dunării; să se constate că, în cadrul procedurii desfăşurate în

faţa instanţelor române i s-a încălcat dreptul la un proces echitabil, respectiv, dreptul la nediscriminare, garantat de art. 6 din C.E.D.O., interpretat separat sau combinat cu art. 14 din C.E.D.O. şi art. 1 din Protocolul nr. 12 la C.E.D.O.; obligarea Staului #####, prin Ministerul Finanţelor Publice, la plata sumei de 250.000 lei cu titlul de satisfacţie echitabilă pentru repararea prejudiciului moral, ca urmare a atingerii aduse demnităţii sale, prin discriminarea la care a fost supus, în raport cu alţi jusiţiabili aflaţi în situaţii identice sau similare; obligarea pârâţilor la plata eventualelor cheltuieli de judecată efectuate cu prezentul demers judiciar.

A arătat reclamantul că, începând cu anul 2008, a fost ales în calitate de preşedinte al Sindicatului ##### al R.A. Aeroportul ##### Dunării ######, funcţie pe care a deţinut-o până în prezent.

Datorită acestei funcţii, a fost supus unor presiuni atât morale, cât şi financiare pentru a fi împiedicat a-şi desfăşura activitatea în conformitate cu Legea nr. 62/2011 care arată la art. 28 alin. 1 că organizaţiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislaţia muncii, statutele funcţionarilor publici, contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă, precum şi din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, în faţa instanţelor judecătoreşti, organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi ale statului, prin apărători proprii sau aleşi.

A mai menţionat reclamantul că, începând cu anul 2009, asupra salariaţilor R.A. Aeroportul ##### Dunării ######, s-au luat o serie de măsuri nelegale ce au constat în nerespectarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, nerespectarea programului de lucru în sensul că, deşi activitatea aeroportului nu a fost redusă, salariaţilor le-a fost redus programul de lucru, ceea ce a dus implicit la reducerea veniturilor acestora.

Cu toate că sindicatul informa atât conducerea aeroportului cât şi conducerea Consiliului ######## ###### asupra nelegalităţilor şi nerespectării legislaţiei în vigoare, aceştia n-au ţinut cont niciodată de opinia sindicatului, motivând că angajatorul nu este obligat în cadrul consultărilor să ţină cont de opinia sindicatului, ci doar să aducă la cunoştinţa acestuia hotărârile luate.

Ca urmare a acestor măsuri nelegale, salariaţii R.A. Aeroportul ##### Dunării ######, prin sindicat, au deschis o serie de procese împotriva Consiliul ######## ###### şi R.A. Aeroportul ##### Dunării ######.

Datorită faptului că salariaţii R.A. Aeroportul ##### Dunării ###### au îndrăznit să-şi ceară drepturile în instanţă, prin sindicat, iar instanţa s-a pronunţat în favoarea acestora, Consiliul ######## ###### prin consiliul de administraţie al aeroportului, cât şi prin directorul tehnic din cadrul aeroportului, au început o campanie de intimidare şi ameninţare la adresa salariaţilor, culminând cu încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate şi reducerea programului de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână cu reducerea corespunzătoare a salariului.

Aceeaşi atitudine de ameninţare şi presiune a continuat şi după înfiinţarea popririi conturilor celor două instituţii.

Consiliul ######## ###### şi ##### Autonomă Aeroportul ##### Dunării ######, prin modul abuziv de administrare, au recuperat sumele pe care le datorează angajaţilor tot printr-o încălcare abuzivă a drepturilor acestora. #####, drepturile salariate cuvenite în baza unor hotărâri judecătoreşti au fost plătite din reţinerea din salarii, datorată reducerii programului de lucru şi a altor drepturi neachitate prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

În cursul anului 2014, directorul tehnic a încercat renegocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate pentru a tăia şi a diminua din drepturile salariaţilor, ameninţând că, oricum, după expirarea valabilităţii contractului, nu va fi de acord cu semnarea unui nou contract decât în condiţiile stabilite de Consiliul ######## ######, afirmând că în situaţia în care sindicatul o să dea în judecată, "o să ne judecăm, o să tragem de timp şi tot voi o să pierdeţi".

În acest sens, au fost emise decizii de reducere a programului de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână pe diferite perioade, însă atât ##### Autonomă Aeroportul ##### Dunării ######, cât şi Consiliul ######## ###### nu au putut face dovada motivelor economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depăşesc 30 de zile lucrătoare.

Deciziile unilaterale ale directorului general al Regiei Autonome Aeroportul ##### Dunării ######, au operat o modificare unilaterală, ne-renegociată şi neînsuşită de partenerii contractuali şi care stabileşte alte niveluri ale drepturilor salariale, dar şi o altă durată a timpului de lucru, ceea ce echivalează cu o modificare unilaterală a contractului individual de muncă pentru salariaţii care activează în cadrul angajatorului, respectiv în cadrul Regiei Autonome Aeroportul ##### Dunării ######.

Conducerea R.A. Aeroportul ##### Dunării ######, de fiecare dată a susţinut că aceste masuri se iau la presiunile Consiliului ######## ######, continuând cu ameninţările şi intimidările, culminând cu refuzul de a încheia contractul colectiv de muncă la nivel de unitate pe anul 2015 şi ameninţarea salariaţilor cu neplata salariilor (fapt ce a şi dus la o întârziere de 8 zile), dacă nu semnează acte adiţionate retroactiv, prin care să fie de acord cu reducerea programului de la 5 la 4 zile pe săptămână şi implicit a salariului.

Pentru anul 2016, consiliul de administraţie al regiei a aprobat un buget în care veniturile nu pot acoperi cheltuielile, propunând din start reducerea drepturilor salariale ale salariaţilor, fără a avea o consultare cu sindicatul, dar menţinându-şi avantajele personale.

Cu toate că sindicatul a atras de nenumărate ori atenţia conducerii Consiliului ######## ###### (formulând inclusiv cereri în instanţă), asupra faptului că lipsa personalului de specialitate şi lipsa dotărilor tehnice în special a unei autospeciale de stins incendii, cu apă şi spumă, pentru intervenţii aeroportuare, atât conducerea consiliului judeţean, cât şi instanţele judecătoreşti au precizat că nu este treaba sindicatului cum îşi organizează angajatorul activitatea.

Datorită acestor lipsuri, în cursul anului 2017, în urma auditului din partea A.A.C.R., privind reconversia certificatului de aerodrom aliniat la standardele impuse de Regulamentul (CE) nr. 139/2014, aeroportul a fost declarat în privinţa categoriei de luptă cu focul în caz de accidente aviatice la sol, de la CAT 7 la CAT 3.

În acest sens, pentru a putea obţine reconversia certificatului naţional şi a demonstra conformitatea cu cerinţe din Regulamentul (CE) nr. 216/2008 şi din normele sale de punere în aplicare care sunt aplicabile organizării şi funcţionării sale şi care diferă de cerinţele naţionale pe baza cărora a fost eliberat certificatul existent în urma auditului din perioadele 07-10.11.2017 (AP/C3), 05-06.12.2017 (AP/C3/1) privind implementarea regulilor stabilite prin Regulamentul (UE) nr. 139/2014, aeroportul şi-a asumat planul de măsuri corective revizuit la 18.12.2017, prin care şi-a luat angajamentul rezolvării neconformităţilor, enumerând principalele neconformităţi ce au dus la scăderea categoriei de aerodrom.

În urma acestei declasificări, prin adresa ###### # ########## ########## – Judeţul ###### nr. ######### şi a Consiliului ######## ###### nr. 5606/2018, a fost solicitată suma de

9.200 mii lei pentru ####### ######, pentru finanţarea unor cheltuieli curente şi de capital ale Regiei Autonome Aeroportul ##### Dunării ######, regie ce funcţionează sub autoritatea Consiliului ######## ######.

Prin H.G. nr. 335/2018 privind alocarea unei sume din fondul de rezervă bugetară la dispoziţia Guvernului, prevăzut în bugetul de stat pe anul 2018, pentru unele unităţi administrativ-teritoriale, a fost alocată suma de 9.200 mii lei din fondul de rezervă bugetară la dispoziţia Guvernului, cu precădere pentru achiziţionarea unei autospeciale de stins incendii, cu apă şi spumă, pentru intervenţii aeroportuare.

Cu toate acestea, nu numai că nu s-a achiziţionat autospeciala, dar s-au alocat noi fonduri pentru a se închiria una, directorul general afirmând că nu este de acord cu achiziţionarea acestei autospeciale, întrucât nu s-ar mai putea achiziţiona cea de a doua autospecială necesară pe fonduri europene.

Concomitent, în cursul anului 2017, a avut loc un control din partea I.T.M. ###### care avea ca scop tăierea sporurilor pe care le primeau salariaţii şi încercarea de a găsi o soluţie pentru concedierea liderului de sindicat.

A mai menţionat reclamantul că informaţia a primit-o ulterior de la o persoană din cadrul I.T.M. ######, care i-a confirmat că s-a primit ordin de la preşedintele consiliului judeţean ca în cadrul controlului să se taie anumite sporuri şi să fie dat afară.

Faptul că existau presiuni din partea preşedintelui consiliului judeţean, i-au fost confirmate şi de către fostul director general, care a recunoscut printre altele că, într-adevăr, i s-a cerut şi dumnealui concedierea sa. Mai menţionează reclamantul că avea cunoştinţe despre acest demers, întrucât s-a făcut afirmaţia şi public, inclusiv la adunarea generală a directorilor în cadrul şedinţelor Asociaţiei Aeroporturilor din #######, unde a susţinut că el nu are nevoie de sindicat şi că pe el îl încurcă sindicatul, iar pe plan local se zvonea că una dintre misiunile sale la aeroport este de a desfiinţa sindicatul.

În urma controlului I.T.M. ######, R.A. Aeroportul ###### a solicitat în instanţă constatarea nulităţii parţiale a actului adiţional la contractele individuale de muncă ale pârâţilor, încheiate la data de 01.09.2015, şi anume a nulităţii clauzelor referitoare la sporurile de fidelitate, deservire instalaţii, nocivitate şi căutare salvare, ce urmează a fi acordate, după caz, salariaţilor arătaţi mai sus, începând cu data de 01.09.2015, aşa cum au fost stabilite prin actele adiţionale, cerere ce a făcut obiectul dosarului nr. ####/88/2017, care s-a soluţionat prin respingerea acestor solicitări.

În luna august 2018, salariaţii au fost forţaţi să reconstruiască gardul (care fusese reparat de către o firmă) în condiţii de temperatură peste 30°, fără a li se acorda apă minerală, iar dacă veneau mai devreme de ora 15 în incinta aeroportului erau puşi să cosească spaţiile verzi. Stâlpii care se impuneau a fi înlocuiţi erau din salcâm masiv având 200-250 kg şi o lungime de 4 m care erau greu de manipulat.

În aceste condiţii, salariaţii au solicitat ajutor mecanic pentru manipularea acestor stâlpi printre care şi ##### ##########. Acesta, în urma manipulării stâlpilor respectivi, a început să acuze dureri inghinale şi de abdomen anunţând în acest sens conducerea. În loc să ia măsuri de protecţie a salariaţilor, directorul general interimar de la acea vreme a început să îl ameninţe cu datul afară.

În urma referatului de nerespectare a normelor de protecţie a muncii din data de 26.08.2018, întocmit în calitate de specialist în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, funcţie deţinută la acel moment, directorul a convocat consiliul de administraţie pentru data de 30.08.2018 şi a externalizat compartimentul de sănătate şi securitate în muncă SSM prin hotărârea nr. 42/30.08.2018.

Văzând că instanţa a respins cererile referitoare la constatarea nulităţii actelor adiţionale prin care se urmărea tăierea sau diminuarea anumitor sporuri, directorul cu sprijinul subinginerului auto, pensionar MApN, care deţinea prin cumul şi funcţia de responsabil resurse umane, a întocmit o grilă de salarizare stabilită după bunul plac.

La şedinţa consiliului de administraţie stabilită în data de 26.11.2018, a solicitat atât membrilor consiliului de administraţie, cât şi directorului general clarificări şi legislaţia pe care au avut-o în vedere la stabilirea noilor salarii.

La această solicitare membrii consiliului de administraţie au motivat că nu se va pune în aplicare şi că nu este decât un proiect, iar la întrebarea cum de un nou angajat în cadrul aeroportului, fără vechime, chiar dacă are studii superioare, neavând niciun pic de experienţă, a fost încadrat cu treapta maximă de salarizare, i s-a răspuns cu nonşalanţă de către director "pentru că aşa vreau eu!".

Tot în cadrul şedinţei respective s-a comunicat că de fapt au fost chemaţi pentru a li se aduce la cunoştinţă măsurile întreprinse de conducerea regiei ca urmare a popririi conturilor, care constau în reducerea programului de lucru al regiei şi reducerea de personal până la strângerea sumelor datorate.

În urma şedinţei din data de 26.11.2018, a întrebat personal responsabilul de la resurse umane cu privire la emiterea notei de aprobare/avizare privind stabilirea coeficienţilor de ierarhizare/grilei de salarizare/salariilor de bază, acesta negând vehement întocmirea vreunei note susţinând că nu are habar cu privire la conţinutul şi nici nu înţelege modul de stabilire a grilei.

În data de 29.11.2018, a solicitat în scris conducerii aeroportului respectiva notă.

În data de 06.12.2018, i-a fost comunicată nota de aprobare/avizare privind stabilirea coeficienţilor de ierarhizare/grilei de salarizare/salariilor de bază pentru salariaţii regiei, care vor intra în vigoare la momentul semnării actelor adiţionale de către ambele părţi semnată de către responsabilul resurse umane.

Singurul argument care a stat la baza întocmirii respectivei note a fost faptul că hotărârea nr. 594/1999 a fost abrogată. Cu toate acestea, asupra salariaţilor s-au făcut presiuni pentru semnarea acestor acte adiţionale, ameninţări susţinute şi de responsabilul resurse umane, care încerca să intimideze personalul că, dacă nu semnează actul adiţional, va veni cu 2-3 martori şi îi va băga în comisia disciplinară, iar refuzul semnării actului adiţional însemna desfacerea contractului individual de muncă. În aceste condiţii, o parte dintre salariaţi au semnat pe verso actul adiţional cu menţiunea că nu sunt de acord cu salarizarea.

Practic la finalul anului 2018, acesta a ameninţat direct membrii de sindicat că dacă nu renunţă la drepturile prevăzute în hotărârile judecătoreşti şi nu semnează actele adiţionale prin care le-a fost modificată unilateral forma de salarizare vor fi daţi afară, ceea ce s-a şi întâmplat cu un număr de cinci persoane.

Salariaţi au fost concediaţi pe motivul refuzului de a semna actele adiţionale şi a faptului că au fost de acord cu demersurile sindicatului, cu toate că în deciziile de concediere şi apărarea în faţa instanţei s-a invocat situaţia economică a regiei.

Salariaţii care au fost de acord cu practicile angajatorului au fost promovaţi sau au ocupat posturi de conducere fără concurs în detrimentul altor angajaţi cărora le-a fost refuzat dreptul de a se înscrie şi de a participa la concurs pentru ocuparea postului respectiv.

Pentru funcţia de şef formaţie SSI, tot pentru acelaşi motiv, i-a fost interzisă participarea la concurs pentru ocuparea postului vacant de şef formaţie SSI salariatului ##### #####, respingându-i-se dreptul de a participa la examen pe motiv că nu are vechimea în specialitate, în condiţiile în care acesta avea o vechime de aproximativ 15 ani ca agent SSI, , fiind angajat tot un pensionar care n-a avut niciodată tangenţă cu activitatea aeroportuară.

Astfel, în timp ce directorul general este şi pensionar, începând cu luna februarie a anului 2019, fiind şi preşedinte al consiliului de administraţie la ######## S.A., acesta a desfăcut contractul individual de muncă al unor angajaţi a căror unică sursă de venit pentru întreţinerea familiei o reprezenta salariul pe care îl primeau în baza raporturilor de muncă, menţinând în activitate persoane pensionare sau angajând persoane pensionate.

În luna decembrie 2018, în urma solicitării din partea A.A.C.R. a modificărilor pe care vrea să le facă cu privire la organigramă prin concedierea salariaţilor la care s-a făcut referire mai sus, contrar angajamentelor asumate faţă de autoritate, directorul general a început să facă presiuni şi să ameninţe că el trebuie să facă această notificare către A.A.C.R..

În urma referatului înregistrat în 13.12.2018 sub nr. 3686, acesta a fost deranjat de atitudinea lui şi l-a instigat pe şeful de serviciu să ia masuri împotriva sa.

Pentru descurajarea oricărei manifestări în dezacord cu practicile angajatorului, prin diferite persoane, le-a fost sugerat angajaţilor şi foştilor angajaţi că se urmăreşte inclusiv "debarcarea" liderului de sindicat, instaurându-se un climat de teamă.

Astfel, pentru a intimida total angajaţii, la data de 17.01.2019, le-au fost prezentate deciziile nr. 15, nr. 16 şi nr. 17, decizii privind acordarea perioadei de preaviz în vederea încetării contractului individual de muncă pentru trei salariaţi.

În urma contestării de către sindicat a deciziilor respective la Tribunalul ######, au fost emise deciziile de concediere nr. 37, nr. 38 şi nr. 39 din 15.02.2019, iar pentru un alt salariat a fost emis preavizul nr. 1/11.02.2019.

În urma sesizării de către sindicat a Tribunalul ###### cu privire la nelegalitatea grilei de salarizare stabilită unilateral de angajator, sesizare ce a făcut obiectul dosarului nr. ###/88/2019, pentru a nu putea reprezenta membrii de sindicat, angajatorul a concediat abuziv o parte dintre salariaţii membri de sindicat, care au refuzat semnarea actelor adiţionale, amenințându-i pe cei rămaşi, prin responsabilul resurse umane, că dacă nu semnează actele adiţionale vor fi băgaţi în comisia disciplinară şi li se va desface contractul individual de muncă, modificând în acest sens regulamentul intern, prin care au introdus clauze interzise în acesta, menţionând că constituie abatere disciplinară refuzul semnării actului adiţional. De fapt, scopul era ca orice modificare impusă de angajator unilateral, aceasta să fie însuşită de către angajat contrar voinţei sale.

Ca urmare a refuzului lua la cunoştinţă sub semnătură de rezultatele evaluării profesionale, modificării prin act adiţional a elementelor contractului individual de muncă sau orice alte acte privind raporturile de muncă, emise de regie, în urma atenţionării de către sindicat că salariatul nu

poate fi obligat la acceptarea modificărilor actului adiţional unilateral de către angajator, acesta şi-a reafirmat poziţia.

A susţinut reclamantul că aducerea la cunoştinţă a modificărilor contractului individual de muncă prin act adiţional este obligaţia angatorului, la fel ca şi a angajatului de a lua la cunoştinţă de intenţiile angajatorului. Astfel, este justificabil ca refuzul angajatului să se situeze în zona respectării disciplinei muncii şi să poată fi sancţionată disciplinar aşa cum prevede legea.

Asupra celor rămaşi s-au continuat presiunile pentru ca salariaţii să nu semneze că sunt de acord cu atacarea în instanţă a grilei respective, invocându-se în instanţă prin avocat, că nu există semnăturile tuturor membrilor de sindicat, iar ca atare nu se potate continua procesul.

A arătat reclamantul că a fost solicitată negocierea contractului colectiv de muncă angajatorului în mai multe rânduri, negociere care ar fi stabilit şi salarizarea conform Codului muncii, acesta refuzând de fiecare dată pe motiv că nu este aprobat bugetul, iar după aprobare, că nu sunt sume cuprinse în buget.

În urma acestor abuzuri a fost sesizată şi Federaţia Sindicatelor Aeroportuare al cărei membru este Sindicatul ##### al R.A. Aeroportul ##### Dunării ###### care, la rândul ei, a sesizat I.T.M. ######, prin adresa nr. 03/06.02.2019.

Ca urmare a acestei sesizări, I.T.M. ###### în loc să verifice temeinicia acesteia, în ultima zi a termenului legal de răspuns a solicitat dovada afilierii Sindicatului ##### al R.A. Aeroportul ##### Dunării ######.

În aceste condiţii, federaţia a făcut o sesizare către Ministerul Muncii prin adresa nr. 26/25.03.2019, la care a primit răspuns prin adresa nr. ##########.05.2019, prin care i s-a comunicat faptul că, în urma sesizării formulate, inspectorii de muncă din cadrul I.T.M. ###### au efectuat un nou control, în cadrul căreia au constatat că angajatorul nu a iniţiat negocierea contractului colectiv de muncă şi că s-a dispus iniţierea negocierii la nivel de societate cu termen de realizare 28.06.2019.

A menţionat reclamantul că sindicatul nu are cunoştinţă de acest control, în schimb s-a constatat o presiune mai mare asupra salariaţilor în vederea semnării actelor adiţionale.

Pentru a masca impunerea grilei de salarizare şi a simula negocierea, consiliul de administraţie a adoptat hotărârea nr. 35/22.05.2019 privind stabilirea şi mandatarea comisiei de negociere a clauzelor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Văzând rezultatul încheierii de şedinţă din data 13.06.2019, din dosarul nr. ###/88/2019 prin care instanţa a respins excepţia lipsei calităţii procesuale active a sindicatului, invocată de pârât şi a constatat că Sindicatul ##### al Aeroportului ##### Dunării ###### are calitate procesuală activă, pentru membrii de sindicat semnatari ai tabelului prin care şi-au dat acordul cu promovarea acţiunii în instanţă, angajatorul, pentru a-şi acoperi abuzurile, a continuat cu ilegalităţile.

Astfel, pentru a-şi atinge scopul, acesta a premeditat încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate fără acordul sindicatului, prin alegerea şi desemnarea unor salariaţi care îi erau loiali sau datori, ca reprezentanţi din partea salariaţilor.

La prima şedinţă de negociere din 26.06.2019 a fost înmânată hotărârea nr. 35/22.05.2019 privind comisia de negociere din partea angajatorului.

Tot în cadrul primei şedinţe de negociere, au fost aduşi ca reprezentanţi din partea salariaţilor ### #####, Saltan ######### şi ######## ######, iar atunci când ######## ###### a

solicitat lămuriri cu privire la prezenţa acestora la negociere, directorul general a motivat că, datorită avalanşei mari de solicitări adresate din partea salariaţilor de a nu li se mai reţine cotizaţia de sindicat şi de a se retrage din sindicat, se consideră că sindicatul nu mai este reprezentativ şi ca urmare au fost invitaţi în calitate de reprezentanţi ai salariaţilor.

A subliniat reclamantul că la data de 26.06.2019, parte din salariaţii care au solicitat ieşirea din sindicat, semnaseră că sunt de acord cu comisia de negociere din partea sindicatului aşa cum rezultă şi din adresa nr. 12/19.06.2019. Salariaţii au fost chemaţi să semneze noi cereri de retragere din sindicat, iar sub ameninţare, noii angajaţi au fost sfătuiţi să nu se înscrie în sindicat, sugerându-li-se că sunt încă în perioada de probă şi să semneze procesul verbal nr. 1/03.07.2019 privind alegerea reprezentanţilor salariaţilor.

Se poate observa aşadar, premeditarea angajatorului de a impune un contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

A mai arătat reclamantul că sindicatul avea reprezentativitate conform Sentinţei civile nr. ####/27.10.2017 şi chiar dacă n-ar fi avut reprezentativitate la nivel de unitate, acesta tot este parte la negociere ca sindicat afiliat al F.S.A.R., federaţie reprezentativă la nivel de grup de unităţi.

Cu toate că angajatorul a afirmat chiar în timpul şedinţei de negociere că deţine informaţii cu privire la reprezentativitatea sindicatului, acesta a înregistrat contractul colectiv de muncă la I.T.M. ###### sub nr. ##########.09.2019 fără semnăturile comisiei de negociere din partea sindicatului şi l-a aprobat în şedinţa consiliului de administraţie prin hotărârea nr. 49/16.09.2019.

Aşadar, contrar tuturor reglementărilor în vigoare, pentru a se putea aplica contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, R.A. Aeroportul ##### Dunării ######, acesta nu trebuie negociat şi semnat în condiţiile legii, ci este suficient ca acesta să fie înregistrat şi aprobat de către consiliul de administraţie.

Consideeră reclamantul că este de reţinut faptul că angajatorul a introdus în contractul colectiv de muncă respectiv şi forma grilei de salarizare contestată de către sindicat, încercând legitimizarea acesteia.

a cerut în cadrul negocierii, punerea la dispoziţie a salarizării reale care este aplicată în cadrul aeroportului, pentru a putea avea o imagine clară şi a putea negocia în cunoştinţă de cauză, aceasta i-a fost refuzată invocându-se GDPR (Global Data Protection Regulation), în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal, susţinând că salariul este confidenţial şi ca atare nu poate lua la cunoştinţă de cuantumul real al salariului decât cu acordul scris al angajaţilor, contrar Codului muncii.

Pentru a fi sigur ca o eventuală contestaţie în instanţă a contractului colectiv de muncă să nu fie favorabilă sindicatului, angajatorul a solicitat în instanţă constatarea lipsei reprezentativităţii sindicatului R.A. Aeroportul ##### Dunării ######, solicitare ce a făcut obiectul dosarului nr. ###/327/2020.

În cursul anului 2019, atât angajatorul cât şi persoanele puse de acesta, i-au creat un disconfort psihic şi fizic, ţinându-l într-un stres continuu, atât prin modul direct de colaborare profesională, cât şi prin presiunile exercitate asupra angajaţilor membrii de sindicat. Pentru a nu putea apăra salariaţii de aceste abuzuri, angajatorul refuza sistematic acordarea de zile libere, inclusiv concediu fără plată sau de odihnă dacă datele coincideau cu termenele de judecată, fapt recunoscut de către Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării, care în urma analizei solicitării sindicatului, a constatat că drepturile salariatului care are şi calitate de preşedinte de

sindicat au fost încălcate prin refuzul acordării unei zile de concediu fără plată în vederea prezentării la termenul de judecată.

Aceste acţiuni erau întreprinse tocmai pentru a împiedica orice acţiune pe care sindicatul ar fi dorit să o întreprindă.

În luna iunie 2019, având cunoştinţă că pe rolul instanţelor judecătoreşti de diferite grade, se află mai multe dosare, precum şi necesitatea prezenţei la şedinţa Federaţiei Sindicatelor Aeroportuare din #######, directorul general a emis decizia nr. #/12.06.2019, prin care îi solicita ca, până la data de 28.06.2019, să-i prezinte machetele completate, condiţionând prezenta la şedinţă de întocmirea acestor machete. Menţionează reclamantul că este imposibil ca o singură persoană să îndeplinească această sarcină, întrucât sunt necesare cunoştinţe vaste şi din domenii diferite, implicând o muncă de verificare şi analiză în grup,

Pentru a intimida şi descuraja total salariaţii, angajatorul, după impunerea acestora de a părăsi organizaţia sindicală, s-a cerut în instanţă desfiinţarea organizaţiei, cerere ce a făcut obiectul dosarului nr. ####/327/2019, în care, prin Sentinţa civilă nr. ###/02.04.2020, a fost respinsă, ca neîntemeiată cererea având ca obiect dizolvare sindicat.

Ca atare angajatorul, în loc să caute soluţii pentru respectarea legii, acesta a cerut dizolvarea organizaţiei sindicale tocmai pentru a nu mai putea apăra şi reprezenta salariaţii în instanţă.

Anticipând cumva decizia instanţei de respingere ca neîntemeiată, angajatorul a trimis în şomaj tehnic toţi salariaţii membri de sindicat cu excepţia unui singur angajat.

Angajatorul a contestat decizia instanţei prin invocarea lipsei urgenţei şi suspendarea cauzei pe perioada stării de urgenţă.

regia vorbeşte de situaţia pandemică provocată de SARS Covid-19, şi de suspendarea judecării cauzei, întrucât în opinia acesteia nu constituia o urgenţă, ignorând total prevederile Decretului nr. 195/2020, în plină stare de urgenţă, prin responsabilul resurse umane, s-a deplasat la domiciliul salariaţilor aflaţi în şomaj tehnic pentru a-i pune să semneze declaraţiile pe propria răspundere că s-au retras din sindicat.

Pentru a neutraliza activităţile sindicale, angajatorul a premeditat desfacerea contractului său individual de muncă, în calitate de preşedinte de sindicat, în acest sens acordându-i calificativul satisfăcător la evaluarea profesională pentru anul 2019.

În acest sens, la data de 27.01.2020, i-a fost adus la cunoştinţă faptul că i s-a întocmit fişa de evaluare în urma căreia i-a fost stabilit calificativul satisfăcător, cu menţiunea că, dacă nu este de acord cu calificativul, poate contesta rezultatele evaluării, ceea ce a şi consemnat pe fişa de evaluare.

La data de 05.02. 2020, i-a fost înmânată din nou aceeaşi fişă de evaluare semnată de directorul general fără ca aceasta să aibă o minimă analiză şi consemnare în urma contestaţiei.

Susţine reclamantul că, de fapt, evaluarea în cauză nu este făcută în mod obiectiv, fiind doar pentru a-l discredita şi hărţui datorită funcţiei de preşedinte al Sindicatului ##### al R.A. Aeroportul ##### Dunării ######.

În data de 07.02.2020, a fost scos la concurs un post vacant de inspector de specialitate cu atribuţii similare, dar care are cerinţe speciale şi particulare de participare la concurs, de unde este lesne de înţeles că postul era cu dedicaţie expresă.

După concedierea sa şi părăsirea instituţiei, angajatorul a modificat cerinţele de participare la concurs, astfel că persoana care participă nu mai trebuie să aibă studii superioare în domeniul tehnic (aerospaţial, aeronautic) sau vechime în muncă în specialitatea studiilor, minim 3 ani.

În acest sens, a depus la dosar anunţurile de angajare înregistrate sub nr. 248 din 07.02.2020 şi respectiv nr. 64/31.05.2022

În data de 26 martie, la ora 14:00, directorul general a adunat salariaţii regiei în terminalul plecări al aeroportului, unde i-a informat că, începând cu data de 01.04.2020, vor fi trimişi în şomaj tehnic un număr de 27 de salariaţi (enumerând numărul de persoane din fiecare sector), pe o perioadă de 3 luni de zile ca urmare a instituirii stării de urgenţă pe teritoriul României, de unde reieşea clar că toţi membrii de sindicat urmau să intre în şomaj tehnic.

Acesta a precizat că a luat această măsură şi în urma consultării prin videoconferinţă cu ceilalţi directori de aeroporturi.

În data de 31.03.2020, au fost înmânate deciziile de trecere în şomaj tehnic.

Pe perioada şomajului tehnic, directorul general a condiţionat reîntoarcerea la muncă din şomaj tehnic a salariaţilor membri de sindicat, de ieşirea acestora din organizaţia sindicală.

Faptul că în raport cu numărul de salariaţi au fost trimişi în şomaj tehnic toţi membrii de sindicat, fără o consultare reală a sindicatului şi fără posibilitatea rotirii persoanelor pe timpul instituirii şomajului tehnic arată clar discriminarea la care au fost supuşi membrii de sindicat.

Cu privire asupra acestui aspect, reclamantul a ata### ###### ######## # ######## judecător ###### ###### de la Curtea de Apel Constanţa.

La finalul anului 2020, prin proiectul de hotărâre privind aprobarea modificării bugetului de venituri şi cheltuieli al Regiei Autonome Aeroportul ##### Dunării ######, pe anul 2020, nr. 164/18.11.2020 s-a modificat bugetului de venituri şi cheltuieli, iar între capitolele de cheltuieli la secţiunea de funcţionare invocă necesitatea suplimentării cheltuielilor cu serviciile juridice cu suma de 30 mii lei, pentru procesele aflate pe rol, având în vedere complexitatea cauzelor, volumul mare de muncă, respectarea strictă a termenelor procedural din noul Cod de procedură civilă. Actualmente, regia se afla în imposibilitatea achitării onorariilor avocaţilor, neputând cere recuperarea cheltuielilor de judecată în procesele câştigate din cauza neachitării lor către avocaţi.

Tot în cursul lunii decembrie, pentru protejarea neamurilor şi a persoanelor fidele cu care acesta îşi pune în practică plan de management, a avut loc o modificare a organigramei şi organizarea a două concursuri de ocupare a unui post de inginer şi a unui post de inspector resurse umane, posturi care erau deţinute prin cumul, înregistrate sub nr. 2449/07.12.2020 şi respectiv 2448/07.12.2020.

Condiţiile de participare şi termenul la care a fost pus concursul lasă fără nicio urmă de îndoială că organizarea acestuia era cu dedicaţie, rezultatul era previzibil, inginerul fiind finul directorului general, iar inspectorul resurse umane, pensionar M.A.N., fiind persoana care ocupa funcţia de şef atelier auto şi mijloace aeroportuare şi a deţinut prin cumul funcţia de inspector resurse umane, funcţie prin care şi-a exercitat toate aceste abuzuri comise de angajator.

În data de 04.01.2021, salariaţii trimişi în şomaj tehnic s-au reîntors la muncă, fiind trimişi la medicina muncii pentru verificarea periodică, unde o parte dintre aceştia au fost găsiţi cu diferite probleme medicale, care cereau consultare din partea medicului de specialitate.

Printre alţii, şi el a fost găsit cu tensiune şi probleme de vedere ce necesitau control de specialitate, urmând ca în urma controlului şi a respectării dispoziţiilor medicului specialist să fie

eliberate avizele medicale de medicul de medicina muncii. #### medicul oftalmolog a impus purtarea ochelarilor permanent, angajatorul a refuzat asigurarea achiziţionării conform solicitării anexate (referat nr. 125/18.01.2021), iar salariatului ##### ########## i-a fost refuzată acordarea concediului de odihnă pe anul 2020, pentru ca acesta să-şi poată efectua analizele solicitate de către medicul specialist.

În data de 08.01.2021, la numai o lună de zile de la aprobarea structurii organizatorice a R.A. Aeroportul ##### Dunării ######, şi doar 4 zile de la începerea activităţii, prin hotărârea nr. 2/08.01.2021, a fost aprobat planul de restructurare în scopul reorganizării interne, impusă de necesitatea obiectivă de reducere a costurilor operaţionale şi de funcţionare ale regiei în contextul răspândirii COVID-19 la nivel naţional şi internaţional. Menţionează reclamantul că aceasta hotărâre a fost ţinută ascunsă faţă de membrii de sindicat, fiind adusă la cunoştinţa acestora în data de 19.01.2021 la ora 13:00 (proces-verbal nr. 144/19.01.2021), iar prin hotărârea nr. 3/08.01.2021, a avut loc modificarea structurii organizatorice.

Susţine reclamantul că trebuie avut în vedere că singurul post cu studii superioare desfiinţat l-a vizat direct în calitate de preşedinte al sindicatului, pentru a desfiinţa sindicatul şi a nu mai putea semnala autoritarilor abuzurile şi nelegalităţile comise de prezenta conducere.

În data de 06 sau 07.01.2021, i-a fost înmânat de către ###### ##### un plan de pregătire cu tematică care va fi avută în vedere la pregătirea de reîmprospătare a cunoştinţelor la reluarea activităţii, iar în data de 08.01.2021 a primit o solicitare din partea angajatorului prin care i se solicita desemnarea reprezentanţilor (în nr. de 5) în vederea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, fapt care s-a dovedit a fiind doar o acţiune de şicanare, angajatorul neavând intenţia unei negocieri a contractului colectiv de muncă.

În data de 19.01.2021, în jurul orei 09:30 s-a prezentat în birou ###### ##### care i-a solicitat să i se înapoieze planul de pregătire cu tematica. În data de 19.01.2021, la ora 13:00 a fost chemat în biroul directorului general unde i-a fost înaintat planul de restructurare în scopul reorganizării interne impusă de necesitatea obiectivă de reducere a costurilor operaţionale şi de funcţionare ale regiei în contextul răspândirii COVID-19 la nivel naţional şi internaţional al Regiei Autonome Aeroportul ##### Dunării ######, aprobat în şedinţa consiliului de administraţie din 08.01.2021.

de acest plan, sindicatul a formulat răspunsul din data de 22.01.2021.

În urma răspunsului comunicat de către angajator, sindicatul a revenit cu adresa nr. 3/04.02.2021.

de aceste puncte de vedere, angajatorul a răspuns prin adresa nr. 345/12.02.2021.

În data de 22.01.2021, ora 11:30-12:00, a fost chemat în biroul serviciului siguranţă unde i s-a comunicat că în urma primirii planului de măsuri a luat la cunoştinţă de desfiinţarea postului.

În data de 25.01.2021, ora 09:30, s-a prezentat ###### ##### cu o coală de hârtie suport A4, pe care erau mai multe întrebări, spunându-i să dea testarea la reluarea activităţii, însă a refuzat, specificând că nu se poate da testare la reluarea activităţii în condiţiile în care i s-a adus deja la cunoştinţă că postul urmează să fie desfiinţat. După aproximativ 30 de minute, ##### ###### a venit şi i-a comunicat că este aşteptat în biroul directorului general.

În acest sens, s-a deplasat la biroul directorului general unde era aşteptat, iar la întrebarea directorului general cu privire la motivul pentru care refuză să dea testarea la reluarea activităţii, a răspuns în aceeaşi termeni, anume că nu poate da testarea de reîncepere a activităţii din moment

ce i s-a comunicat că postul pe care este încadrat urmează să fie desfiinţat, conform planului de restructurare.

Directorul general l-a întrebat de unde ştie că nu o să ia concursul, întrebare la care a răspuns că este clară intenţia sa, în condiţiile în care încearcă de 3 ani să îl dea afară (fapt confirmat prin răspunsul nr. 247/02.02.2021, pct. 4).

În urma acestui răspuns, directorul general s-a adresat celor prezenţi (comisiei), solicitându-le să consemneze refuzul în procesul-verbal. La această dispoziţie a intervenit şi a solicitat să se menţioneze motivul refuzului, la care domnul director a replicat că nu este nevoie de semnătura sa.

Menţionează reclamantul că toate aceste lucruri sau petrecut mai înainte ca măsurile propuse de sindicat să fie analizate şi dezbătute în cadrul negocierii, aşa cum prevede legea.

Toate aceste evenimente coroborat cu faptul că decizia de desfiinţare a celor 8 posturi a fost luată încă din data de 08.01.2021 şi ascunsă angajaţilor până pe data de 19.01.2021, trădează intenţiile angajatorului de a scăpa de persoanele incomode şi de desfiinţare a organizaţiei sindicale.

În data 27.01.2021, a fost supus cercetării disciplinare prealabile în baza convocatorului nr. 203, emis în urma deciziei nr. ##//26.01.2021, datorită refuzului său de a participa la testarea obligatorie de verificare a competenţelor în urma pregătirii de reîmprospătare a cunoştinţelor conform programului de instruire la reluarea activităţii, ca urmare a întreruperii activităţii pe o durată mai mare de 3 luni, respective 9 luni, obligaţie prevăzută de Regulamentul (EU) nr. 139/2014.

În cadrul cercetării, a susţinut motivele care l-au determinat să refuze participarea la testarea obligatorie de verificare a competenţelor în urma pregătirii de reîmprospătare a cunoştinţelor, în acest sens depunând şi răspunsul scris care a fost înmânat comisiei de cercetare, comisie care a refuzat să semneze de primire.

În urma cercetării disciplinare, a fost emisă decizia nr. ## prin care a fost sancţionat cu avertisment şi decizia nr. ## privind ridicarea permisului de acces.

Prin această decizie, directorul general a urmărit izolarea sa de ceilalţi salariaţi în vederea ruperii oricărei comunicări cu aceştia, astfel că nu este nevoie de nicio dovadă în plus pentru a se constata discriminarea la care a fost supus în raport cu ceilalţi salariaţi, izolându-l total de aceştia, stabilindu-i un traseu fix şi doar în acel birou izolat. Menţiunea că această restricţie este impusă de prevederile Regulamentului (UE) nr. 139/2014 al Comisiei din 12 februarie 2014, este una denaturată şi abuzivă, întrucât regulamentul interzice accesul fără pregătire şi verificare a competenţelor în zona de operaţiuni aeriene şi nicidecum în zona publică.

Or, biroul nu era situat în zona de operaţiuni aeriene pentru a-i limita accesul la celelalte birouri care erau situate în aceeaşi clădire, sau în spaţiile publice ale aeroportului.

La sesizarea Federaţiei Sindicatelor Personalului Aeroportuar şi a Confederaţiei Sindicală Naţională Meridian cu privire la problemele pe care le întâmpină salariaţii R.A. Aeroportul ##### Dunării ######, în data de 18.02.2021, F.S.P.A., a solicitat o întrevedere cu conducerea aeroportului pentru găsirea unei soluţii comune în vederea evitării concedierii salariaţilor. Aeroportul a fost plin cu afişe privind desfăşurarea concursului şi au fost comunicate către salariaţii vizaţi aceste comunicate şi regulamentul de desfăşurare a concursurilor, în condiţiile în care nu toţi salariaţii terminaseră perioada de pregătire sau nu finalizaseră vizita medicală, neavând avizul din partea medicului de medicină a muncii.

În urma sesizării acestor abuzuri şi făcând trimitere la site-ul aeroportului pentru consultarea în integralitate a planului de măsuri şi a hotărârilor consiliului de administraţie, contrar Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informaţiile de interes public, R.A. Aeroportul ##### Dunării ###### a luat decizia de a cenzura accesul la aceste informaţii.

Că decizia de a concedia un număr de 7 salariaţi, toţi membri de sindicat, a avut la bază doar dorinţa conducerii de a desfiinţa organizaţia sindicală şi că au fost presiuni inclusiv asupra completelor de judecată să pronunţe hotărârile în favoarea angajatorului, reiese şi din modul în care s-au desfăşurat şedinţele de judecată şi pronunţarea hotărârilor în speţă.

În acest sens, reclamantul face trimitere la dosarul nr. ####/88/2019, la dosarul nr. ###/88/2020, la dosarul nr. ###/88/2021, dosarul nr. ###/88/2021, dosar nr. ###/88/2019, toate ale Tribunalului ######, precum şi la dosarul nr. ###/327/2023 al Judecătoriei ######.

Susţine reclamantul că toate aspectele invocate în cauzele respective sunt de natură să confirme afirmaţiile sale cu privire la intenţia actualului angajator de a desfiinţa organizaţia sindicală, de concediere a sa, marcate de caracterul de continuitate şi de legătură a faptelor de discriminare care au constat în hărţuirea continuă şi victimizarea la care a fost supus şi este şi în prezent, fapte care i-au produs grave prejudicii morale ca urmare a atingerii aduse demnităţii sale, cât şi suferinţe psihice şi fizice datorate stresului, precum şi atentarea la viaţa personală prin lipsirea unui venit constant şi cert în urma executării unui contract de muncă.

Fără niciun venit şi executat personal cu privire la cheltuielile de judecată (deşi acţiunile au fost promovate de către sindicat) a fost în situaţia de a nu-şi mai putea asigura existenţa, fiindu-i periclitat standardul de viaţă şi de sănătate.

în vedere faptul că era vorba despre reclamanţi care aparţineau unui grup ce ar fi trebuit să fie protejat (membrii de sindicat şi lider al unui sindicat), această protecţie legală având scopul de a apăra o libertate fundamentală, ocrotită de art. 11 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului, consideră că instanţa trebuia să analizeze cu o exigenţă superioară măsurile care i-au afectat negativ raporturile de muncă.

În consecinţă, solicită admiterea acţiunii astfel cum a fost formulată, iar în probatoriu, solicită încuviinţarea probei cu înscrisuri, precum şi a probei testimoniale.

În drept, reclamantul şi-a întemeiat acţiunea pe dispoziţiile art. 27 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare discriminării, art. 6 din C.E.D.O., interpretat separat sau combinat cu art. 14 din C.E.D.O. privind dreptul la un proces echitabil şi interzicerea discriminării, art. 11 privind libertatea de întrunire şi de asociere, art. 1 Protocolul nr. 12 la Convenţia pentru apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăţilor fundamentale, Constituţia României, art. 16, art. 20 din Constituţia României, Codul muncii, art. 5 (egalitatea de tratament).

Prin întâmpinare, pârâta ##### Autonomă Aeroportul ##### Dunării a solicitat respingerea acţiunii formulate, astfel: ca inadmisibilă, în ceea ce priveşte petitul referitor la constatarea încălcării dreptului la un proces echitabil; ca introdusă de o persoană fără calitate procesuală activă, în ceea ce priveşte faptele considerate de acesta ca fiind discriminatorii care nu-l privesc pe reclamant; ca prescrisă, în ceea ce priveşte faptele petrecute în perioada anterioară datei de 10.02.2020; ca nefondată, pentru toate capetele de cerere.

Cu privire la inadmisibilitatea petitului referitor la constatarea încălcării dreptului la un proces echitabil, pârâta menţionează că, în situaţia în care o persoană se plânge de încălcarea

dreptului la un proces echitabil de către o instanţă naţională, aceasta nu are la îndemână decât o acţiune în faţa C.E.D.O., potrivit art. 24 coroborat cu art. 35 pct. 1 din Convenţie. Nu se poate formula o acţiune cu un astfel de petit în faţa instanţelor de judecată naţionale, tocmai în considerarea faptului că acestea şi-au exprimat deja poziţia cu privire la o situaţie concretă, iar o altă instanţă naţională, alta decât cea din căile de atac, nu ar putea judeca o eventuală încălcare, de către instanţele de judecată care au soluţionat anterior, definitiv cauza, a unui drept fundamental recunoscut atât prin actele unionale, cât şi prin C.E.D.O. sau prin Constituţia României.

Cu privire la lipsa calităţii procesuale pasive a reclamantului, pârâta a arătat că, prin cererea de chemare în judecată, reclamantul, avea obligaţia potrivit O.G. nr. 137/2002 să arate situaţia de fapt pe care acesta o consideră discriminatorie prin raportare la persoana sa (persoana care se plânge de încălcarea principiului nediscriminării).

Or, o bună parte din situaţiile prezentate de către, reclamant şi care sunt apreciate de acesta ca fiind discriminatorii nu îl privesc pe reclamant, ci alte persoane.

Cu privire la prescripţie, pârâta arată că potrivit art. 27 alin. 2 din O.G. nr. 137/2000, termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani şi curge de la data săvârşirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoştinţă de săvârşirea ei.

Astfel, raportat la acest termen de prescripţie şi având în vedere faptul că acţiunea a fost formulată la data de 10.02.2023, apreciază că cel puţin cu privire la situaţiile descrise de către reclamant şi încadrabile în perioada de timp anterioară datei de 10.02.2020, termenul de prescripţie s-a împlinit.

În continuare, pârâta menţionează că, pentru ca o faptă să poată fi considerată drept discriminatorie, aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ, în esenţă următoarele condiţii: existenţa unui tratament diferenţiat aplicat unor situaţii analoage (discriminare negativă sau omiterea de a trata în mod diferit situaţii diferite, necomparabile – discriminare pozitivă); tratamentul discriminatoriu trebuie să se manifeste prin excludere, deosebire, restricţie sau preferinţă; existenţa unui criteriu prevăzut de lege, respectiv de O.G. nr. 137/2000;

Raportat la aceste criterii, pârâta apreciază, pe de o parte, faptul că acţiunea nu este încadrabilă în temeiul juridic indicat de către reclamant şi, pe de altă parte, aceasta trebuie respinsă ca nedovedită.

În aceste condiţii, pârâta solicită ca reclamantul să-şi precizeze acţiunea, pentru fiecare dintre evenimentele arătate prin acţiune, având în vedere faptul că multe dintre aspectele relatate de către reclamant nu au legătură cu acesta, ci cu alţi salariaţi sau cu aspecte care au privit activitatea pârâtei, fără ca acestea să fie circumstanţiale încălcării principiului nediscriminării.

În aceeaşi ordine de idei, având în vedere temeiul de drept invocat la finalul acţiunii, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 referitor la principiul nediscriminării, în raport cu care instanţa este învestită, pârâta solicită ca reclamantul să-şi precizeze cererea şi cu privire la următoarele aspecte: cuantumul despăgubirilor şi la ce se referă acestea şi elementele de determinare a unei astfel de evaluări; ce are în vedere reclamantul când solicită restabilirea situaţiei anterioare.

Cu privire la fondul acţiunii, pârâta face următoarele precizări cu privire la fiecare aspect în parte învederat de către reclamant, astfel:

Cu privire la acordarea despăgubirilor şi restabilirea situaţiei anterioare, s-a afirmat faptul că în anul 2009, pârâta a adoptat o serie de măsuri "nelegale", prin care a fost redusă activitatea de la 5 la 4 zile.

În orice caz, în condiţiile în care eventualele măsuri adoptate (reducerea programului de lucru) de către angajator nu au fost contestate, pârâta apreciază că acestea nu pot fi apreciate ca fiind nelegale, dimpotrivă ele beneficiază de prezumţia de legalitate, acest aspect nemaiputând fi contestat la acest moment. Pe de altă parte, la nivelul anului 2009 nu a fost adoptată o astfel de măsură.

Precizează pârâta că între părţi a fost generat de sindicat/salariaţi un dosar care a avut ca obiect nulitatea deciziilor privind reducerea programului de lucru de la 5 la 4 zile, pârâta având câştig de cauză, în sensul respingerii acţiunii formulate de sindicat (dosar nr. ####/88/2015 pentru perioada 01.06.-01.09.2012, 02.02.-15.05.2014, 01.01.2015-septembrie 2015, în cadrul acestui dosar discutându-se şi despre actele adiţionale la contractele de muncă încheiate cu salariaţii în anul 2012, referitoare la reducerea programului de lucru, care de altfel nu au fost atacate nicicând, nici de către sindicat şi nici de către salariaţi, în parte).

Pe de altă parte, pârâta apreciază că trebuie observat faptul că reclamantul a formulat aceleaşi argumente (copy/paste) în acţiunea pendinte ca cele formuate şi analizate în mod definitiv atât în cadrul dosarului nr. ####/88/2015, cât şi în cadrul dosarului nr. ####/88/2016, aşa cum reiese din practicaua hotărârilor anexate. Or, în prezenta cauză nu se mai poate plânge cu privire la aceste decizii, întrucât reclamantul utilizează acelaşi pachet de argumente ca în cazul dosarelor menţionate mai sus.

De asemenea, între părţi a fost iniţiată, tot de către sindicat în anul 2020, o acţiune având ca obiect contestarea deciziilor de suspendare a contractelor de muncă de la nivelul pârâtei ca urmare a situaţiei pandemice, acţiune ce a fomat obiectul dosarului nr. ###/88/2020, soluţionată definitiv în sensul respingerii acesteia.

Aşadar, afirmaţia reclamantului este neadevărată şi, în orice caz, neprecizată în timp şi în mod concret cu privire la dosarele la care acesta se referă.

Reclamantul acuză, în mod nereal de altfel, exercitarea (nu se înţelege de către cine) a unor presiuni asupra unor salariaţi, însă, acest aspect nu poate face obiectul prezentului dosar întrucât nu are în vedere exercitarea aceloraşi presiuni asupra reclamantului.

Referitor la negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul anului 2014, reclamantul nu a arătat în ce manieră această negociere a constituit o discriminare pentru el, motiv pentru care, cu privire la acest aspect, acţiunea este nefondată. În orice caz, în anul 2014 nu a fost negociat niciun contract colectiv de muncă întrucât era în vigoare cel înregistrat în anul 2013.

Refuzul de a încheia contractul colectiv la nivelul anului 2015, acest aspect excedează unei acţiuni în discriminare în condiţiile în care Legea nr. 62/2011 impune doar obligativitatea negocierii. Or, pârâta a iniţiat negocierea contractului colectiv de muncă, fără însă ca cele două părţi, sindicat şi patronat, să ajungă la încheierea contractului colectiv de muncă.

Sindicatul a formulat o acţiune ce a făcut obiectul dosarului nr. ####/88/2016, prin care a solicitat obligarea pârâtei la încheierea contractului colectiv, acţiune ce a fost respinsă ca nefondată.

Reclamantul aduce în discuţie aspecte ce ţin de activitatea administrativă a aeroportului care nu au legătură cu activitatea lui, precum bugetul de venituri şi cheltuieli pentru anul 2016 şi

anul 2015, declasificarea aeroportului, controlul I.T.M. ###### sau chiar "încălcarea" prevederilor H.G. nr. 335/2018.

Referitor la încălcarea prevederilor H.G. nr. 335/2018, pârâta înţelege să facă următoarele precizări cu privire la situaţia reclamată:

Procedura de atribuire a utospecialei stins incendii ce a făcut obiectul anunţului de participare SEAP CN1005814 din data de 01.11.2018 a fost anulată pentru depunere ofertă neconformă în sensul prevederilor art. 143 alin. 3 din H.G. nr. 394/2016 şi art. 228 alin. 5 din Legea nr. 99/2016, respectiv ale art. 224 şi 225 din aceeaşi lege.

Prin implementarea proiectului «Creşterea Siguranţei şi Securităţii Pasagerilor pe Aeroportul "##### Dunării" ###### – Asigurarea Securităţii Pasagerilor pe Aeroportul "##### Dunării" ######"», proiect cu finanţare nerambursabilă, au fost atribuite două contracte (procedură demarată în luna mai 2019), ce au ca obiect livrarea unei autospeciale PSI cu lance de stropungere şi kit de descarcerare (contract nr. 33 din 26.09.2019), precum şi a unei autospeciale PSI cu o capacitate de 11.000 l, autorizată A.A.C.R. (contract nr. 38/14.10.2019).

regia ar fi reluat licitaţia pentru achiziţionarea unei autospeciale din fondurile alocate prin H.G. nr. 335/2018, nu ar mai fi avut posibilitatea de a achiziţiona cele două autospeciale prin fonduri europene.

Fondurile alocate prin H.G. nr. 335/2018 nu au fost cheltuite de regie nici în scopul pentru care au fost alocate, nici în alte scopuri, de altfel, aceste fonduri nu au fost niciodată transferate de la Consiliul ######## ###### la pârâtă.

Acest lucru denotă preocuparea conducerii regiei în sensul dezvoltării şi modernizării activităţii aeroportuare sustenabil atât pentru siguranţa şi securitatea operaţională în deservicrea aeronavelor cât şi pentru siguranţa şi securitatea salariaţilor.

În urma declasificării regiei, în luna decembrie 2017 de către Autoritatea Aeronautică Civilă ###### (A.A.C.R.), au fost limitate aeronavele care pot opera în cadrul regiei, respectiv de la aeronavele cu anvergura aripilor de cca. 40 m pentru Boeing 737-700 şi similare la aeronave cu anvergura aripilor de maxim 18 m, cea ce în mod inevitabil a condus la scăderea drastică a traficului pe aeroportul ###### şi implicit nerealizarea veniturilor proprii.

Prin urmare, în urma demersurilor constante întreprinse în anul 2019, R.A. Aeroportul ##### Dunării ###### a obţinut creşterea categoriei de luptă cu focul de la cat. 3 la cat. 7 în data de 15.11.2019, conform certificării A.A.C.R. în acest sens.

Toate aceste aspecte au fost expuse de către reclamant şi în cadrul dosarului nr. ###/88/2021, soluţionat definitiv în favoarea pârâtei din prezenta cauză.

Referitor la controlul I.T.M. ###### din anul 2017, pârâta arată faptul că în urma controlului, s-a emis procesul-verbal de control nr. 12095 prin care instituţia a lăsat o serie de măsuri care trebuiau a fi îndeplinite. Acest proces-verbal a fost atacat de către sindicat, în cadrul dosarului nr. ####/88/2017 soluţionat definitiv în sensul respingerii acţiunii. Hotărârea se află în posesia reclamantului, având în vedere că pârâta nu a fost parte în cadrul acestui dosar.

Referitor la gard şi forţarea salariaţilor în vederea coristuirii acestuia, pârâta solicită să se observe faptul că acest aspect priveşte alţi salariaţi decât persoana reclamantului.

În orice caz, referitor la cele relatate de către reclamant, pârâta învederează următoarele:

Gardul perimetral de care face vorbire reclamantul este construit pentru a împrejmui o suprafaţă de aproximativ 90 ha, din plasă metalică şi stâlpi metalici. În zona de sud a aeroportului,

pe o lungime de aproximativ 800 m, pârâta este obligată de reglementările internaţionale să delimiteze perimetrul împrejmuit cu materiale care nu interferează cu echipamentul ILS (firistrument landing system - ILS) este un sistem de navigaţie bazat pe o serie de emiţătoare radio care furnizează unui avion care vine la aterizare direcţia şi pantă nominală de coborâre spre pistă. #### destinat pentru asigurarea unei aterizări în siguranţă în condiţii de zbor instrumental, adică în cazul unui plafon (baza norilor) coborât, sau a unei vizibilităţi scăzute datorită ceţii, ploii sau ninsorii. Uneori semnalele, radio sunt completate de lumini puternice care ajută la contactul cu pista) şi peste tot în lume se foloseşte ca material de construcţii, lemnul sau plasticul.

În anul 2017, s-a refăcut pentru prima dată porţiunea de gard din material lemnos afectată de intemperiile vremii cu o firmă externă şi nicidecum cu personalul aeroportului.

În data, de 09.05.2017, s-a emis decizia nr. ## de constituire a comisiei de evaluare şi selectare a ofertei pentru reparaţie capitală gard lemn împrejmuire aeroport, iar în data de 23.06.2017, s-a emis decizia nr. ## de recepţie a lucrării.

În cursul anului 2018, au fost necesare intervenţii la această porţiune de gard, achiziţiile materialelor necesare pentru reparaţia gardului au fost făcute în intervalul iulie-august 2018, dovadă stând procesele-verbale de recepţie, avizele de expediţie, facturi pentru achiziţia materialelor respective, iar lucrările au fost executate în intervalul septembrie-noiembrie 2018, iar din datele statistice reiese că nu au fost înregistrate temperaturi de peste 30° C, aşa cum afirmă reclamantul. Solicită pârâta să se observe faptul că referatul de care face vorbire reclamantul prin acţiune, nu poartă semnătura în original a reclamantului şi fără număr de intrare în cadrul pârâtei. Mai precizează faptul că regia nu a primit un astfel de referat.

Referitor la afirmaţia "stâlpii care trebuiau înlocuiţi erau din salcâm masiv, având 200-250 kg şi o lungime de 4 metri" nu este conformă cu adevărul întrucât din avizele de însoţire a stâlpilor din salcâm achiziţionaţi de la ##### Naţională a Pădurilor ROMSILVA D.S. ###### reiese clar numărul de stâlpi pe fiecare transport şi volumul fiecărui stâlp în m3, astfel: avizul cu ##### ## ### ####### din 23.07.2018 are în componenţă un număr de 70 buc. stâlpi cu un volum total de 4 m3: 4 m3 x 750 kg/ m3 = 3.000 kg : 70 buc. = 42,85 kg/bucată; avizul cu ##### ## ### ####### din 24.07.2018 are în componenţă un număr de 50 buc. stâlpi cu un volum total de 5,76 m3: 5,76 m3 x 750 kg/m3 = 4.320 kg : 50 buc. = 86,40 kg/bucată; avizul cu ##### ## ### ####### din 24.07.2018 are în componenţă un număr de 101 buc. stâlpi cu un volum total de 7,33 m3: 7,33 m3 x 750 kg/ m3 = 5.497 kg : 101 buc. = 54,43 kg/bucată; avizul cu ##### ## ### ####### din 25.07.2018 are în componenţă un număr de 32 buc. stâlpi cu un volum total de 2,92 m3: 2,92 m3 x 750 kg/m3 = 2.190 kg : 32 buc = 68,43 kg/bucată.

Din lungimea de 4 metri liniari ai stâlpilor a fost tăiat 1 m şi rezultă în aceste condiţii greutatea medie a fiecărui stâlp: pentru cei din avizul cu seria AA nr. 3676254 din 23.07.2018 rezultă o greutate de 32,12 kg/bucată; pentru cei din avizul cu ##### ## ### ####### din 24.07.2018 rezultă o greutate de 64,8 kg/bucată; pentru cei din avizul cu ##### ## ### ####### din 24.07.2018 rezultă o greutate de 40,82 kg/bucată; pentru cei din avizul cu seria AA nr. 3676258 din 25.07.2018 rezultă o greutate de 51,32 kg/bucată.

Din cele prezentate mai sus rezultă clar şi documentat modul tendenţios al reclamantului privind afirmaţia că angajaţii care au participat la reparaţia gardului au fost supuşi să manipuleze greutăţi de 200-250 kg. Precizează pârâta faptul că transportul materialelor de la locul de

depozitare până la locul de executare a reparaţiei a fost executată mecanizat, inclusiv săparea gropilor pentru plantarea acestor stâlpi a fost făcută cu buldoexcavator.

Intervenţiile reparatorii la acea porţiune de gard se realizează ori de câte ori situaţia o impune pentru a nu permite accesul persoanelor şi animalelor în perimetrul aeroportului său mai rău pe pista de aterizare-decolare, şi cum în 2018 situaţia a impus-o, reparaţia unor porţiuni de gard s-a făcut în regie proprie, aeroportul achiziţionând doar materialul lemnos de esenţă tare şi consumabilele necesare fixării unui gard de lemn (cuie, hol şuruburi etc.).

Referitor la externalizarea compartimentului de sănătate şi securitate în muncă SSM în anul 2018, pârâta arată că afirmaţiile din prezentul dosar sunt copy/paste din dosarul nr. ###/88/2021, soluţionat în favoarea sa.

În primul rând, modificarea locului de muncă nu a fost contestată în instanţă, reclamantul ####### ###### beneficiind de aceleaşi drepturi salariale ca cele avute anterior. Cu alte cuvinte, având în vedere că era necesară angajarea unui salariat pe funcţia de responsabil calitate, reglementări, conformare, angajatorul a optat pentru soluţia de a externalizare a funcţiei de responsabil cu SSM. Aşa cum se arată în nota de avizare care a stat la baza hotărârii consiliului de administraţie, externalizarea serviciului de SSM va duce, la utilizarea personalului existent prin redistribuirea acestuia în alte activităţi urgente ale aeroportului. Se mai precizează referitor la această chestiune faptul că serviciul a fost achiziţionat prin SICAP.

În al doilea rând, s-a avut în vedere că pentru activitatea desfăşurată, reclamantul beneficia de un salariu de 4.697 lei, în timp ce externalizat, serviciul avea un cost de 1.000 lei exlusiv T.V.A., iar ulterior în anul 2020, de 800 lei exclusiv T.V.A., ceea ce a dus la o economie în buget, în condiţiile în care au fost momente în care nu existau nici sumele de bani necesare încălzirii birourilor pe timp de iarnă.

Referitor la grila de salarizare, pârâta arată faptul că s-a adoptat prin hotărârea nr. 08/28.01.2019 grila de salarizare ce stabileşte salariile de bază din care se calculează procentual celelalte indemnizaţii şi sporuri cu caracter permanent, respectiv indemnizaţia de conducere, sporul pentru vechimea în muncaă, sporul de nocivitate şi sporul pentru deservirea unor instalaţii şi echipamente din dotare, stabilirea salariului de bază pentru salariaţii regiei din care se calculează procentual celelalte indemnizaţii şi sporuri cu caracter permanent, respectiv indemnizaţia de conducere, sporul pentru vechimea în muncă, sporul de nocivitate şi sporul pentru deservirea unor instalaţii şi echipamente din dotare.

în vedere abrogarea H.G. nr. 594/1999 privind salarizarea personalului din regiile autonome aeroportuare cu specific deosebit care îşi desfăşoară activitatea sub autoritaţea consiliilor judeţene, în conformitate cu prevederile H.G. nr. 398/1997, s-a întocmit grila de salarizare pe grade şi trepte profesionale, pentru funcţii de execuţie care au intrat în vigoare începând cu data de 01.02.2019, în urma semnării actelor adiţioriale la contractele individuale de muncă, având în vedere că nu exista contract colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate din luna septembrie 2015.

S-a invocat art. 162 Codul muncii.

Menţionează pâârta că salariaţii regiei, dintr-un total de 35 care erau îndreptăţiţi la încheierea unui act adiţional, 32 au fost de acord cu noua grilă de salarizare semnând actele adiţionale la contractul individual de muncă. Salariaţii care nu au fost de acord cu modificările din actul adiţional, referitor la cuantumul salariului de bază, au fost păţiţi plătiţi la nivelul salariului de

bază avut înainte de 01.11.2019, acordându-li-se la acesta următoarele indemnizaţii şi sporuri: indemnizaţie pentru funcţii, de conducere, potrivit statului de funcţii; spor de vechime în muncă; spor de nocivitate; spor pentru deservire instalaţii şi echipamente din dotare, acordarea fiind condiţionată de timpul de lucru în care se vor desfăşura activităţi de deservire la sol a aeronavelor şi pasagerilor.

Ceea ce a contestat reclamantul a avut în vedere neacordarea a 3 sporuri: sporul de aviaţie, sporul de fidelitate şi sporul de căutare-salvare. Acestea nu au mai fost acordate ca urmare a lipsei temeiului legal prin abrogarea H.G. nr. 594/1999 şi a H.G. nr. ######### privind salarizarea personalului din regiile autonome aeroportuare cu specific deosebit care îşi desfăşoară activitatea sub autoritatea consiliilor judeţene, în conformitate, cu prevederile H.G. nr. 398/1997.

În concluzie, salariul de încadrare a fost redenumit salariu de bază, stabilit şi aprobat prin hotărârea consiliului de administraţie nr. 08/28.01.2019 la care au fost adăugate următoarele indemnizaţii şi sporuri: indemnizaţie pentru funcţii de conducere, acolo unde este cazul; spor de vechime în muncă; spor de nocivitate; spor pentru deservire instalaţii şi echipamente din dotare, acordarea fiind condiţionată de timpul de lucru în care se vor desfăşura activităţi de deservire la sol a aeronavelor şi pasagerilor.

Sindicatul ##### al R. A. Aeroportul ##### Dunării ###### a contestat în instanţă această grilă de salarizare, făcând obiectul dosarului nr. ###/88/2019 soluţionat definitiv, în sensul respingerii cererii formulate de către sindicat.

Învederează pârâta că, la nivelul regiei, există salariaţi care au refuzat semnarea actelor adiţionale la contractul individual de muncă şi îşi desfăşoară în continuare activitatea conform atribuţiilor din fişele posturilor şi cărora nu le-a fost desfăcut contractul individual de muncă, aşa cum afirmă reclamantul.

Referitor la concedierea a 5 persoane de la începutul anului 2019, pârâta apreciază că şi acest aspect excedează cererii reclamantului aşa cum a fost formulată, întrucât concedierile la care face referire, privesc alte persoane decât persoana reclamantului, astfel încât acest aspect nu poate face obiectul controlului judecătoresc.

La fel şi în ceea ce priveşte afirmaţiile privindu-i pe ######## ##### şi ##### #####, precum, şi cele referitoare la salariaţi a căror sursă de venit era unica sursă de venit pentru familiile acestora (oricum nici nu sunt numite aceste persoane).

În ceea ce priveşte afirmaţia reclamantului privind presiunile exercitate asupra acestuia de către directorul general ca urmare a refuzului acestuia de a realiza o analiză de risc potrivit procedurii operaţionale privind gestionarea şi notificarea schimbărilor, pârâta arată faptul că potrivit fişei postului, cap. I pct. 6, cap. IV pct. 19, reclamantul era responsabil, privind gestionarea şi notificarea schimbării conform reglementărilor specifice şi procedurilor operaţionale aplicabile. În aceste condiţii, solicitarea angajatorului a fost una cât se poate de legală, potrivit fişei postului, astfel cum a fost asumată de către reclamant.

Cu privire la negocierea contractului colectiv de muncă anul 2019 şi înregistrarea acestuia la I.T.M. ######, pârâta arată faptul că pe rolul instanţelor de judecată a existat iniţiat de către sindicat dosarul nr. ####/88/2019 având ca obiect anularea contractului colectiv de muncă, soluţionat în mod definitiv în sensul respingerii acţiunii formulate.

Argumentele expuse de către reclamant în cauza pendinte au făcut obiectul cercetării judecătoreşti în cadrul dosarului mai sus menţionat, însă instanţa le-a apreciat ca fiind nefondate.

Raportat la această chestiune, reclamantul face vorbire din nou despre alţi salariaţi.

În ceea ce priveşte nemulţumirea reclamantului privind făptul că nu i s-au înmânat în calitate de lider de sindicat nivelurile de salarizare din cadrul unităţii, pe de o parte, nu se poate realiza o contopire a calităţii de lider de sindicat, calitate în care a iniţiat anumite demersuri şi persoana fizică care formulează prezenta acţiune. Pe de altă parte, trebuie observat faptul că nu a existat un refuz cu privire la informarea salarizării din cadrul unităţii cu privire la membri de sindicat.

Pârâta a formulat o acţiune având ca obiect constatarea nereprezentativităţii sindicatului (având în vedere negocierea contractului colectiv de muncă), aceasta făcând obiectul dosarului nr. ###/327/2020*, soluţionat definitiv, în sensul admiterii acţiunii formulate.

În cadrul acestei acţiuni, sindicatul, în calitate de pârât, a formulat apărări în sensul hărţuirilor, însă acestea nu au fost dovedite de către reclamant sau sindicat. Pe calea prezenţei acţiuni se doreşte o reiterare a chestiunilor, invocate în cadrul dosarului nr. ###/327/2020 şi soluţionate în mod definitiv, motiv pentru care pârâta apreciază că intervine autoritatea de lucru judecat, pe care de altfel o şi invocă.

În ceea ce priveşte cererile reclamantului privind acordarea zilelor libere, aşa cum reiese din cererile formulate, din 28 de cereri (acestea fiind anexate la prezenta împreună cu pontajele pentru a arăta că acesta a fost chiar plătit pentru unele dintre zilele libere, acest lucru putându-se demonstra şi cu încheierile din dosarele respective în care se consemnează prezenţa liderului de sindicat la termen), doar 6 cereri nu au fost aprobate (în luna noiembrie 2018, deşi nu au fost aprobate zilele libere, reclamantul a lipsit nemotivat de la locul de muncă, aşa cum reiese din pontajul anexat).

Pe anul 2020, potrivit contractului colectiv de muncă (ataşat), reclamantul are dreptul la o zi/lună pentru desfăşurarea activităţii sindicale fără obligaţia de a se achita drepturile salariale.

În concluzie, nici acest argument nu poate fi primit de către instanţă, întrucât nu demonstrează reaua-credinţă a angajatorului şi, pe de altă parte, reclamantul nu precizează în raport cu cine ar fi fost discriminat, în baza cărui criteriu etc.

Cu privire la afirmaţia reclamantului potrivit căreia i-a fost condiţionată acordarea unei zile de concediu fără plată, pârâta arată că situaţia de fapt a fost cu totul alta decât cea prezentată de către reclamant.

Astfel, la data de 12.06.2019, angajatorul a emis decizia nr. # prin care i s-a solicitat reclamantului să refacă o serie de machete de conformare până la data de 28.06.2019, reclamantul neînţelegând să definitiveze lucrarea în termenul indicat. Face precizarea pârâta, pe de o parte, că această situaţie era necesară în vederea pregătirii auditului A.A.C.R. din luna septembrie 2019 şi, pe de altă parte, atribuţia era conformă cu fişa postului, cap. 1 pct. 5, cap. IV pct. 1. ##### în vedere acest aspect, la data de 19.08.2019, angajatorul a emis decizia nr. ### prin care s-a suspendat acordarea concediilor de odihnă şi fără plată pentru perioada 12-26.08.2019 pentru personalul din compartimentul în care reclamantul şi-a desfăşurat arctivitatea. Cu toate acestea, reclamantul a formulat cererea din 19.08.2019 prin care a solicitat o zi de concediu fără plată, motiv pentru care angajatorul a fost nevoit, având în vedere situaţiile urgente în cadrul aeroportului, să nu aprobe cererea.

În ceea ce priveşte dosarul nr. ####/327/2019, la care face trimitere reclamantul, acesta a fost iniţiat de pârâta din prezenta cauză întrucât, la momentul formulării acţiunii, sindicatul avea

un număr de membri sub numărul prevăzut de Legea nr. 62/2011 pentru constituirea legală a sindicatului la nivel de unitate. Acţiunea a fost respinsă întrucât, pe parcursul derulării procesului, numărul membrilor de sindicat s-a majorat prin aderarea unor noi salariaţi la sindicat. Mai precis, la momentul introducerii acţiunii, numărul membilor de sindicat era inferior cifrei prevăzute de Legea nr. 62/2011, art. 3 alin. 1, pentru înfiinţarea sindicatului, respectiv din 47 de salariaţi existenţi la momentul formulării acţiunii, doar 6 mai erau membri de sindicat. Pe parcursul dosarului, s-au reintegrat 5 salariaţi, au aderat alţii 2 la sindicat, astfel încât la momentul pronunţării, sindicatul întrunea numărul minim de membri pentru funcţionarea sa legală, motiv pentru care cererea a fost respinsă. Ca o ultimă precizare, doar în cadrul instanţei de apel s-a verificat numărul, de membri de sindicat, instanţa de fond mărginindu-se la a valorifica susţinerea formulată prin întâmpinare, nedovedită cu înscrisuri sau în altă manieră cu privire la faptul că sindicatul avea peste 20 de membri.

Astfel, nu se poate susţine reaua-credinţă a pârâtei din prezenta cauză în condiţiile în care dosarul a fost generat de neîndeplinirea de către sindicat a condiţiilor necesare pentru funcţionare. Or, faptul că este formulată o acţiune în condiţiile în care legea o permite, nu poate să susţină caracterul abuziv sau de altă natură, aşa cum reclamă reclamantul.

Referitor la suspendarea contractelor individuale de muncă în anul 2020, sindicatul a formulat o acţiune având ca obiect contestarea deciziilor de suspendare a contractelor de muncă de la nivelul pârâtei ca urmare a situaţiei pandemice, acţiune ce a format obiectul dosarului nr. ###/88/2020, soluţionată definitiv în sensul respingerii acesteia.

În cadrul acestui dosar, sindicatul a invocat discriminarea, aceasta fiind analizată de către instanţa de judecată care a constatat că nu a fost încălcat principiul nediscriminării în ceea ce priveşte persoanele ale căror contracte de muncă au fost suspendate, motiv pentru care pârâta înţelege să invoce autoritatea de lucru judecat cu privire la acest aspect.

În ceea ce priveşte fişa de evaluare a reclamantului, aceasta a făcut obiectul dosarului nr. ###/88/2020, soluţionat definitiv în sensul respingerii acţiunii formulate de către reclamant.

De altfel, instanţa de apel a reţinut în cuprinsul motivării hotărârii faptul că, aplicând acesţe considerente mutatis mutandis în cauza, de faţă rezultă că în toate cazurile în care măsură dispusă de angajator nu are legătură cu activitatea sindicală, ci priveşte exclusiv activitatea profesională de bază a angajatului, aceasta se înscrie în limitele prerogativei de direcţie de care dispune angajatorul conform art. 40 alin. 1 Codul muncii, în lipsa probelor care să permită a se presupune că există discriminare bazată pe acest criteriu. Or, dacă pentru alte persoane aflate în situaţii identice nu s-a dovedit că a fost urmată altă procedură de evaluare, fiind astfel afectate drepturile reclamantului în condiţii de egalitate, nu se poate prezuma că a avut loc o discriminare. Nefiind indicat niciun element de fapt al acestei conduite discriminatorii, cu atât mai puţin se poate verifica existenţa vreunui criteriu dintre cele reglementate de art. 2 din O.G. nr. 137/2000.

În ceea ce priveşte susţinerile referitoare la cerinţele posturilor scoase la concurs, acestea nu mai au nicio legătură cu discriminarea, întrucât perioada de care se plânge reclamantul se află în afara raportului său de muncă. Mai precis, vizează aspecte ulterioare încetării contractului individual de muncă al reclamantului. În orice caz, aşa cum se poate observa, fişa postului nr. 248/07.02.2020, nu prevede aceleaşi atribuţii ca cea din data de 31.05.2022.

Referitor la "refuzul" angajatorului de a achita contravaloarea unor ochelari de vedere pârâta arată că potrivit art. 14 din H.G. nr. ######### coroborat cu art. 15 din acelaşi act normativ

se instituie obligaţia angajatorului de a asigura cu titlul gratuit furnizarea dispozitivelor de corecţie speciale, care să corespundă activităţii respective.

Un astfel de dispozitiv, pe de o parte, este destinat doar activităţii la locul de muncă, ## ########## # ######### ############## #### ######## ## ###### ## ## # ######### ########## #### ########## ######## ##, pe de altă parte, dispozitivul recomandat, aşa cum reiese din cerere este unul obişnuit şi nicidecum unul special, ceea ce înseamnă că nu subzistă obligaţia angajatorului de a furniza ochelarii de vedere, cu atât mai mult angajatorul nu are obligaţia de a achita contravaloarea acestora reclamantului.

De asemenea, numitul ##### ########## nu a solicitat zile de concediu de odihnă în anul 2020 pentru motivul indicat de către reclamant prin acţiune.

În ceea ce priveşte afirmaţia referitoare la ##### ##########, aceasta nu poate face obiectul cercetării discriminării, în măsura în care reclamantul se poate plânge doar cu privire la persoană sa.

Aceste argumente au fost analizate de către instanţa de judecată şi în cadrul dosarului nr. ###/88/2021.

Referitor la sancţiunea disciplinară aplicată reclamahntului, pârâta arată, pe de o parte, că decizia de sancţionare nu a fost contestată, astfel încât, reclamantul ######## ###### nu se poate raporta la aceasta pentru a susţine faptul că decizia de concediere a avut legătură cu decizia de sancţionare cu avertisment şi invers şi, pe de altă parte, decizia de sancţionare nu face obiectul prezentului dosar.

În al doilea rând, potrivit Regulamentului (UE) nr. 139/2014, aşa cum de altfel se arătă şi în cuprinsul deciziei de sancţionare, reclamantul avea obligaţia de a se supune verificării/testării la sfârşitul perioadei de pregătire pentru reîmprospătarea cunoştinţelor, ca urmare a reluării activităţii profesionale după o perioadă de 9 luni calendaristice în care s-a aflat în şomaj tehnic 01.##########.12.2020.

În acest sens, reclamantului i s-a înmânat programul şi tematica de examen pe data de 05.01.2021, în cuprinsul căruia era specificată perioada de pregătire 06-15.01.2021. La data de 25.01.2021 i s-a înmânat, reclamantului "Testarea la reluarea activităţii pe teme de siguranţa aeronautică, calitate, reglementări, conformare", acesta refuzând să susţină examenul de verificare, sens în care i s-a solicitat să motiveze refuzul testării. Reclamantul a argumentat că nu va susţine testarea întrucât postul acestuia oricum face parte dintre cele pentru care urmează a se organiza concurs conform planului de restructurare. #### i s-a explicat faptul că verificarea este obligatorie potrivit regulamentului mai sus amintit şi pentru a continua să-şi desfăşoare sarcinile de serviciu, acesta a refuzat.

În această conjunctură, reclamantul a fost sancţionat disciplinar cu avertisment scris în urma organizării cercetării disciplinare, angajatorul întocmind decizia nr. ##/09.02.2021.

Ulterior, la data de 09.02.2021, reclamantului i s-a înmânat din nou programul de pregătire în cuprinsul căruia s-a specificat perioada de instruire individuală 10.02.2021-16.02.2021. La data de 17.02.2021, reclamantul a susţinut testarea obţinând 47 de puncte, sub pragul de trecere de 70 de puncte, motiv pentru care la data de 19.02.2021 s-a reluat testarea, reclamantul obţinând 80 de puncte.

În al treilea rând, pârâta arată faptul că toţi salariaţii au acceptat testarea, cum de altfel era şi normal, mai puţin reclamantul ######## ###### – lider de sindicat şi ##### ##########. Acesta

din urmă a motivat (aşa cum reiese din înscrisurile anexate) probleme de ordin personal şi medical fără a indica în mod concret aceste probleme. ##### ########## a fost sancţionat disciplinar cu avertisment scris, sancţiune care nu a fost contestată.

Nu în ultimul rând, toţi salariaţi care s-au reîntors la locul de muncă după perioada de suspendare a contractului de muncă, de 6 luni, au fost supuşi testării, inclusiv reclamantul şi cei care au refuzat testarea au fost cercetaţi disciplinar, fiind sancţionaţi cu avertisment.

În concluzie, măsurile adoptate de către angajator, cu sancţionarea disciplinară, sunt legale fără a se putea măcar prezuma că în spatele acestora ar exista interese de natură a prejudicia reclamantul sau că reclamantul ar fi fost discriminat în raport cu ceilalţi salariaţi.

Aceste argumente au fost analizate de către instanţa de judecată şi în cadrul dosarului nr. ###/88/2021.

În ceea ce priveşte concedierea reclamantului, pârâta arată că aceasta a făcut obiectul dosarului nr. ###/88/2021, soluţionat definitiv în sensul respingerii acţiunii privind nelegalitatea deciziei de concediere.

că în cadrul serviciului de siguranţă există un post de şef birou şi două posturi identice, acestea fiind ale reclamantului ####### ###### şi ####### ######## (aşa cum reiese din fişele de post ale acestora). Dintre cele două posturi unul urma a fi desfiinţat, motiv pentru care departajarea celor doi salariaţi trebuia să se realizeze prin concurs, având în vedere că îndeplineau aceleaşi atribuţii.

La data de.22.01.2021 s-a procedat la înmânarea bibliografiei (nr. 178/22.01.2021) în vederea susţinerii concursului, reclamantul refuzând primirea documentului, motivat de faptul că oricum va fi concediat, motiv pentru care semnătura reclamantului nu apare la finele bibliografiei de concurs, singura semnătură aparţinând salariatei ####### ########. Aceste aspecte au fost reţinute în cuprinsul procesului-verbal nr. 182/22.01.2021.

Prin decizia nr. ##/18.02.2021 a fost numită comisia de concurs, anunţul programului de. concurs fiind înregistrat sub nr. 384/18.02.2021 şi afişat la avizierul regiei, potrivit procesului-verbal nr. 389/18.02.2021.

La data de 18.02.2021, s-a comunicat atât reclamantului, cât şi salariatei ####### ######## programul de concurs.

La data de 22.01.2021, s-a prezentat la concurs doar salariata ####### ########, motiv pentru care la data de 23.02.2021, s-a încheiat procesul-verbal nr. 413, în cuprinsul căruia se arată că salariata ####### ######## a obţinut 70 de puncte, aceasta urmând să ocupe postul menţinut în cadrul compartimentului. Ulterior, s-a afişat anunţul privind rezultatele obţinute, s-a emis preavizul nr. 33/26.02.2021 pentru reclamantul ####### ###### şi decizia nr. ##/26.03.2021.

Pentru a veni în sprijinul salariaţilor concediaţi, regia s-a adresat A.J.O.F.M, prin adresa nr. 49/02.03.2021, informând că sunt disponibilizate două persoane, ##### ########## şi ####### ######, solicitând sprijinul instituţiei mai sus arătate. A.J.O.F.M. a răspuns la solicitarea pârâtei, aceasta din urmă comunicând mai departe celor doi salariaţi.

Cu privire la discriminarea în cadrul procedurilor judiciare, a arătat pârâta faptul că reclamantul nu poate invoca discriminarea cu privire la soluţiile adoptate de către instanţele de judecată, chiar şi în situaţia în care acestea conţin soluţii contrare unele faţă de altele.

Se au în vedere argumentele Î.C.C.J., care sunt aplicabile tale quale şi prezentei situaţii, în interpretarea dispoziţiilor art. 2 raportat la art. 1 alin. 2 lit. e) pct. i) şi alin. 3 şi ale art. 27 din O.G.

nr. 137/2000, prin Decizia nr. #/2015 în sensul că, în aplicarea art. 2 raportat la art. 1 alin. 2 lit. e) pct. (i) şi alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, punerea în executare a hotărârilor judecătoreşti prin care s-au acordat unor angajaţi anumite drepturi salariate nu reprezintă un tratament discriminatoriu al celorlalţi angajaţi.

Pârâta solicită încuviinţarea probei cu înscrisuri, precum şi încuviinţarea probei testimoniale.

La rândul său, prin întâmpinare, pârâtul Statului ##### prin Ministerul de Finanţe, pe cale de excepţie, invocă lipsa calităţii procesuale pasive.

În susţinerea excepţiei lipsei calităţii procesuale pasive, pârâtul invocă următoarele argumente:

Calitatea procesuală pasivă presupune existenţa unei identităţi între persoana pârâtului şi cel despre care se pretinde că este obligat în raportul juridic supus judecăţii.

De asemenea, pârâtul solicită să se constate faptul că potrivit art. 223 Cod civil, în raporturile civile în care se prezintă nemijlocit, în nume propriu, ca titular de drepturi şi obligaţii, statul participă prin Ministerul Finanţelor Publice, afară de cazul în care legea stabileşte un alt organ în acest sens.

Din cuprinsul cererii de chemare în judecată reiese faptul că reclamantul din prezenta cauză solicită Statului ##### prin Ministerul Finanţelor plata sumei de 250.000 lei reprezentând satisfacţie echitabilă, pentru repararea prejudiciului moral, ca urmare a atingerii aduse demnităţii mele, prin discriminarea la care am fost supus în raport cu alţi justiţiabili aflaţi în situaţii identice sau similare.

Chemarea în judecată a Statului ##### prin Ministerul Finanţelor, deşi nu este motivată nici pe elementele de fapt şi nici pe cele de drept, îl îndreptăţeşte să ridice pe cale de excepţie lipsa calităţii procesuale pasive, motivat de faptul că reclamantul nu a făcut nicio dovadă cu privire la stabilirea în sarcina Statului ##### a vreunei obligaţii.

Menţionează pârâtul că, în cuprinsul cererii de chemare în judecată, nu sunt specificate situaţiile de fapt ce ar putea conduce la concluzia că reclamantul este îndreptăţit la plata sumelor pretinse cu titlu de prejudiciu moral.

în vedere obiectul acţiunii, potrivit principiului disponibilităţii, solicită a se avea în vedere că nu există niciun temei juridic care să justifice participarea în cauză a Statului ##### prin Ministerul Finanţelor, întrucât acesta nu a încălcat reclamantului drepturi subiective prevăzute de lege, nu are atribuţii şi competenţe pentru realizarea pretenţiilor exprimate şi nu poate fi obligat la realizarea acestora, astfel încât, solicită admiterea excepţiei invocate şi respingerea acţiunii ca fiind formulată împotriva unei persoane fără calitate procesuală pasivă.

Referitor la solicitarea reclamantului privind obligarea la plata cheltuielilor de judecată, solicită respingerea acesteia, motivat de faptul că partea care a pierdut procesul poate fi obligată să suporte cheltuielile ocazionate de proces, însă pentru aceasta trebuie ca partea care a pierdut procesul să se afle în culpă procesuală, sau prin atitudinea sa în cursul derulării procesului să fi determinat aceste cheltuieli, situaţie care din punctul pârâtului de vedere nu corespunde situaţiei de faţă, cheltuielile de judecată solicitate fiind nejustificate.

O altă condiţie ce trebuie îndeplinită pentru ca instanţa de judecată să poată acorda cheltuieli de judecată, este ca partea care a solicitat să fi câştigat în mod irevocabil procesul. În situaţia de faţă părţile nu se încadrează în această categorie.

În concluzie, pârâtul solicită, pe cale de excepţie, respingerea acţiunii pentru lipsa calităţii procesuale pasive a Statului ##### prin Ministerul Finanţelor.

Cu privire la precizările depuse de către ####### ###### la cererea de chemare în judecată, pârâtul solicită, având în vedere dispoziţiile art, 196 alin. 1 Cod procedură civilă anularea cererii de chemare în judecată întrucât cererea reclamantului nu îndeplineşte cerinţele prevăzute de lege.

Astfel se poate observa că atât prin cererea de chemare în judecată cât şi prin precizările depuse, reclamantul nu a specificat în mod expres obiectul cererii, acesta prezentând instanţei de judecată două variante cu privire la calculul pretenţiilor fără însă a specifica în mod expres care este cuantumul solicitat.

Cu privire la alegaţiile reclamantului cum că Statul ##### este vinovat de pasivitatea organelor sale, pârâtul solicită să se constate faptul că reclamantul nu a specificat în ce a constat această pasivitate a organelor statului.

Potrivit art. 249 Cod procedură civilă în cadrul oricărui proces reclamantul este cel căruia-i revine sarcina probei. Ca urmare, reclamantului din prezenta acţiune îi revine sarcina de a proba cele susţinute în cerere.

Specifică pârâtul faptul că potrivit principiului disponibilităţii, nu există niciun temei juridic care să justifice participarea în cauză a Statul ##### prin Ministerul Finanţelor, întrucât nu a încălcat reclamantului drepturi subiective prevăzute de lege, nu are atribuţii şi competenţe pentru realizarea pretenţiilor exprimate şi nu poate fi obligat la realizarea acestora.

În consecinţă, pârâtul solicită respingerea acţiunii pentru lipsa calităţii procesuale pasive a Statului ##### prin Ministerul Finanţelor.

Prin răspunsul la întâmpinarea Statului ##### prin Ministerul Finanţelor, reclamantul solicită admiterea acţiunii, aşa cum a fost formulată şi respingerea argumentelor pârâtului, ca nefondate.

Cu privire la excepţia lipsei calităţii procesuale pasive a Statului ##### prin Ministerul de Finanţe, arată că acţiunea împotriva sa a fost îndreptată în temeiul art 6 din C.E.D.O., interpretat separat sau combinat cu art. 14 din C.E.D.O. şi art. 1 din Protocolul nr. 12 la C.E.D.O. ce tinde la angajarea răspunderii civile delictuale, obiective, independente de orice vinovăţie a statului, în calitatea acestuia de semnatar al Convenţiei europene, căruia îi incumbă şi riscul de activitate a entităţilor învestite cu soluţionarea cererilor pe care le-a făcut atât în calitate de preşedinte de sindicat, cat şi personal, şi de garant al respectării drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime ale persoanelor.

####### a semnat Protocolul nr. 12 la C.E.D.O., în data de 04.11.2000. De asemenea, a ratificat Protocolul nr. 12 prin Legea nr. 103/2006 pentru ratificarea Protocolului nr. 12 la Convenţia pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale, adoptat la #### la 4 noiembrie 2000, lege publicată în Monitorul Oficial nr. 375 din 2 mai 2006.

Susţine reclamantul că argumentele acestuia sunt puerile în sensul că nu i-a încălcat drepturi subiective prevăzute de lege, nu are atribuţii şi competenţe pentru realizarea pretenţiilor exprimate şi nu poate fi obligat la realizarea acestora.

Aşa cum a precizat, răspunderea statului în acest context este de semnatar al Convenţiei europene, căruia îi incumbă şi riscul de activitate a entităţilor învestite cu soluţionarea cererilor pe care le-a făcut, atât în calitate de preşedinte de sindicat, cât şi personal, şi de garant al respectării drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime ale persoanelor, drepturi care i-au fost încălcate.

Contrar susţinerii pârâtului că în cererea de chemare în judecată nu sunt specificate situaţiile de fapt ce ar putea duce la concluzia că este îndreptăţit la plata sumelor pretinse, reclamantul arată că atât în cererea de chemare în judecată, cat şi în răspunsul la întâmpinarea R.A. Aeroportul ##### Dunării ######, acestea au fost descrise amănunţit cu date şi dovezi certe.

Referitor la cheltuielile de judecată, după modalitatea răspunsului din întâmpinare, se naşte suspiciunea cu privire la soluţia din acest proces.

în vedere toate aceste aspecte, reclamantul solicită să se constate calitatea procesuală pasivă Statului ##### prin Ministerul Finanţelor şi să se admită acţiunea, aşa cum a fost formulată.

Pârâta R.A. Aeroportul ##### Dunării ######, a formulat note scrise cu privire la excepţiile invocate în cauză, solicitând, pe această cale, admiterea acestora şi respingerea acţiunii formulate de către reclamant, astfel: 1. ca inadmisibilă, în ceea ce priveşte petitul referitor la constatarea încălcării dreptului la un proces echitabil; 2. ca nulă, în baza art. 196 Cod procedură civilă; 3. ca introdusă de o persoană fără calitate procesuală activă, în ceea ce priveşte faptele considerate de acesta ca fiind discriminatorii care nu-l privesc pe reclamant; 4. ca prescrisă, în ceea ce priveşte faptele petrecute în perioada anterioară datei de 10.02.2020; 5. ca urmare a autorităţii de lucru judecat cu privire la toate aspectele invocate de către reclamant şi care au fost soluţionate definitiv în cadrul altor dosare, între aceleaşi părţi.

În situaţia în care, se va aprecia că nu este întrunită tripla identitate cerută de autoritatea de lucru judecat aşa cum este aceasta reglementată de Codul de procedură civilă, pârâta solicită să fie avută în vedere puterea de lucru judecat a acestor hotărâri.

Referitor la precizările formulate de către reclamant, astfel cum au fost solicitate de către instanţă, pârâta menţionează următoarele:

Cu privire la inadmisibilitatea petitului referitor la constatarea încălcării dreptului la un proces echitabil, susţine că, în situaţia în care o persoană se plânge de încălcarea dreptului la un proces echitabil de către o instanţă naţională, această persoană nu are la îndemână decât o acţiune în faţa C.E.D.O.. Nu se poate formula o acţiune cu un astfel de petit, tocmai în considerarea faptului că instanţele naţionale şi-au exprimat deja poziţia cu privire la o situaţie concretă, iar o altă instanţă naţională, alta decât cea din căile de atac, nu ar putea judeca o eventuală încălcare de către prima instanţă a unui drept fundamental recunoscut atât prin actele unionale, cât şi prin C.E.D.O. sau prin Constituţia României.

Acţiunea este nulă (art. 196 Cod procedură civilă) ca urmare a lipsei obiectului, acesta fiind nedeterminat, vag. Potrivit art. 194 Cod procedură civil, cererea de chemare în judecată trebuie să cuprindă obiectul cererii, obiect care trebuie să îndeplinească următoarele condiţii: să fie licit (deci să nu vină în conflict cu legea), să fie posibil (reclamantul să nu solicite ceva ce nu s-ar putea realiza) şi determinat sau determinabil (în faţa instanţei se rezolvă o neînţelegere concretă, iar nu o problemă de principiu).

Apreciază pârâta că trebuie observat faptul că reclamantul nu a precizat obiectul cererii privind despăgubirile: la ce se referă acestea, valoarea şi modul de calcul a acestora; nu este

precizat petitul referitor la dispunerea de către instanţa de judecată a restabilirii situaţiei anterioare. Trebuie precizat faptul că încă din luna martie 2021, reclamantul nu mai este salariat al pârâtei.

Acesta a fost concediat prin decizia ##/26.03.2021, de reducere a activităţii, decizia făcând obiectul dosarului nr. ###/88/2021, soluţionat definitiv în sensul respingerii contestaţiei formulate. În cadrul dosarului, instanţa de fond, precum şi cea de apel au analizat şi presupusa încălcare a principiului nediscriminării.

Cu privire la lipsa calităţii procesuale active a reclamantului, pârâta susţine că prin cererea de chemare în judecată, reclamantul avea obligaţia, potrivit O.G. nr. 137/2002 să arate situaţia de fapt pe care acesta o consideră discriminatorie prin raportare la persoana sa (persoana care se plânge de încălcarea principiului nediscriminării). Or, o bună parte din situaţiile prezentate de către reclamant şi care sunt apreciate de acesta ca fiind discriminatorii nu îl privesc pe reclamant, ci alte persoane.

În cadrul tuturor situaţiilor de fapt expuse de către reclamant, referirea nu se face la persoana care a formulat acţiunea, ci la alţi salariaţi. Or, cel puţin cu privire la aceste situaţii de fapt, pârâta invocă lipsa calităţii procesuale active a reclamantului, întrucât evenimentele descrise nu îl privesc pe reclamant.

Cu privire la prescripţie, pârâta arată că, potrivit art. 27 alin. 2 din O.G. nr. 137/2000, termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani şi curge de la data săvârşirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoştinţă de săvârşirea ei.

Raportat la acest termen de prescripţie şi având în vedere faptul că acţiunea a fost formulată la data de 10.02.2023, pârâta apreciază că pentru situaţiile descrise de către reclamant şi încadrabile în perioada de timp anterioară datei de 10.02.2020, termenul de prescripţie s-a împlinit.

Singura faptă invocată care îl priveşte pe reclamant şi care se situează în timp ulterior datei de 10.02.2020 este decizia de concediere, care nu mai poate face obiectul cercetării judecătoreşti în cadrul dosarului pendinte, pe de o parte, întrucât se opune autoritatea de lucru judecat a Deciziei nr. ###/CM/2022 a Curţii de apel Constanţa şi, pe de altă parte, întrucât şi această acţiune este prescrisă, raportat la termenul de 45 de zile prevăzut de art. 268 Codul muncii.

Cu privire la acest ultim aspect, pârâta învederăează faptul că această chestiune a fost tranşată în cadrul Deciziei nr. ##/2016 a Î.C.C.J., în cadrul căreia, paragraful 31 s-a reţinut că în situaţia în care pentru contestarea unei decizii de concediere există o procedură specială de contestare, acţiunea va fi supusă inclusiv termenelor reglementate de procedura specială, ceea ce înseamnă că invocarea O.G. nr. 137/2000 nu poate atrage analizarea pe fond de către instanţa de judecată a acţiunii fără aplicarea principiului specialia generalibus derogant.

Aşadar, termenul pentru formularea unei acţiuni având ca obiect anularea deciziei de concediere, fie ea şi una care are la bază argumentul discriminării, este cel stabilit de Codul muncii, legea specială şi nu cel reglementat de O.G. nr. 137/2000.

Pe acelaşi raţionament se înscrie şi critica reclamantului privind externalizarea compartimentului SSM în anul 2018, împrejurare în care a avut loc modificarea locului de muncă a acestuia. Concret, reclamantul nu a contestat măsura modificării locului de muncă în termenul de 30 de zile, termen de decădere prevăzut illo tempore de Codul muncii, astfel încât ulterior acestui termen măsura nu mai poate fi cenzurată nici măcar invocând discriminarea, având în vedere faptul că termenul stabilit de Codul muncii reprezintă un termen special faţă de termenul general prevăzut de O.G. nr. 137/2009 (în orice caz, chiar dacă, prin absurd, o astfel de situaţie ar

încălca principiul nediscriminării şi ar fi aplicabil termenul general, instanţa nu o poate analiza, întrucât fapta este prescrisă şi din perspectiva celor 3 ani, termen de prescripţie instituit de ordonanţă).

În ceea ce priveşte autoritatea de lucru judecat, pârâta solicită să se observe faptul că reclamantul critică aspecte privind situaţia de fapt şi de drept care au făcut obiectul mai multor dosare, începând cu anul 2015, acestea fiind soluţionate în sensul respingerii acţiunilor formulate de către reclamant, de astă dată, în calitatea sa de lider de sindicat, după cum urmează: dosarele nr. ####/88/2015, nr. ####/88/2016, respectiv nr. ###/88/2020 având ca obiect anularea deciziilor de suspendare. În cadrul dosarului pendinte, reclamantul a apreciat că situaţia de fapt şi de drept care au făcut obiectul acestor dosare se încadrează la discriminare. Or, instanţa de fond, în mod definitiv a constatat faptul că deciziile au fost emise în mod corect, astfel încât emiterea acestora nu poate avea valenţe care să se circumscrie unei situaţii discriminatorii; dosarul nr. ####/88/2016 având ca obiect solicitarea privind obligarea pârâtei la încheierea contractului colectiv de muncă, soluţionat definitiv în sensul respingerii acţiunii; dosarul nr. ####/88/2017 având ca obiect anularea procesului-verbal de control emis de către I.T.M. ######, soluţionat în sensul respingerii acţiunii formulate de către Sindicat (pârâta din prezenta cauză nu a fost parte în cadrul dosarului) – măsurile impuse de către ITM aveau în vedere sistarea anumitor sporuri; dosarul nr. ###/88/2019, având ca obiect contestarea grilei de salarizare, cerere soluţionată definitiv în sensul respingerii acesteia; dosarul nr. ####/88/2019, având ca obiect anularea contractului colectiv de muncă – argumentele aduse de către reclamant în cadrul dosarului pendinte sunt identice cu cele formulate în cadrul dosarului mai sus menţionat; dosarul nr. ###/327/2020* având ca obiect constatarea nereprezentativităţii sindicatului, acţiune formulată de regie, soluţionată definitiv prin admiterea acesteia (şi în cadrul acestui dosar, similar celorlalte enumerate, reclamantul a invocat diverse situaţii apreciate de acesta ca încălcând principiul nediscriminării; cu toate acestea, instanţa constată cererea formulată de pârâta din prezenta cauză ca fiind întemeiată); dosarul nr. ###/88/2020 având ca obiect contestarea deciziilor de suspendare a contractelor individuale de muncă, soluţionat în sensul respingerii cererii, constatându-se ca şi în cadrul dosarelor precedente că nu a fost încălcat principiul nediscriminării; dosarul nr. ###/88/2020 având ca obiect contestarea fişei de evaluare a reclamantului, soluţionat definitiv în sensul respingerii acţiunii, fiind analizată şi respectarea principiului discriminării; dosarul nr. ###/88/2021 având ca obiect concedierea salariatului precum şi a altor persoane, soluţionat definitiv în sensul respingerii acţiunii (şi în cadrul acestui dosar a fost invocată discriminarea, aspect care a făcut obiectul cercetării judecătoreşti).

În concluzie, aspectele relevate în cuprinsul acţiunii pendinte au făcut obiectul altor dosare iniţiate de către reclamant, judecate definitiv în sensul respingerii acestora ca nefondate, în cadrul lor fiind analizate şi elementele invocate de către reclamant care se circumscriu, cel puţin, din perspectiva sa, noţiunii de discriminare. În acest sens, pârâta apreciază că toate criticile formulate în cadrul prezentei cauze şi care au legătura cu dosarele mai sus menţionate nu pot fi recercetate de către instanţă tocmai pentru că intervine autoritatea de lucru judecat a hotărârilor pronunţate de-a lungul timpului. Şi chiar dacă s-ar aprecia prin absurd că nu ar fi întrunită identitatea de părţi, obiect, cauză, hotărârile la care s-a făcut referire au cel puţin putere de lucru judecat.

Referitor la precizările formulate de către reclamant, astfel cum au fost solicitate de către instanţă, pârâta arată următoarele:

În ceea ce priveşte despăgubirile solicitate în cadrul petitului 1 din acţiune, acestea au fost cuantificate prin precizări, de către reclamant, în raport cu prevederile art. 80 alin. 1 teza finală Codul muncii. De asemenea, precizările referitoare la cererea privind restabilirea situaţiei anterioare au condus, în fapt şi drept la o modificarea grosieră a acţiunii, prin solicitarea de a se constata nelegalitatea deciziei de concediere.

În concret, abia la momentul formulării precizărilor reclamantul a formulat cererea privind constatarea nelegalităţii deciziei de concediere cu consecinţa sancţiunii privind despăgubirile, prevăzute la art. 80 alin. 1 teza finală Codul muncii.

Raportat la cererea reclamantului, pârâta a invocat tardivitatea formulării cererii, autoritatea de lucru judecat şi, în subsidiar, puterea lucrului judecat a Deciziei nr. ###/CM/2022 pronunţată de Curtea de Apel Constanţa în dosarul nr. ###/88/2021, inadmisibilitatea cererii de anulare a deciziei de concediere.

În ceea ce priveşte tardivitatea, pârâta a arătat faptul că împotriva deciziei de concediere se poate formula contestaţie în termen de 45 de zile de la comunicarea deciziei. #### adevărat faptul că potrivit O.G. nr. 137/2000 persoana care se consideră discriminată poate formula în faţa instanţei de judecată o cerere privind restabilirea situaţiei anterioare sau anularea situaţiei create prin discriminare în termen de 3 ani de la data săvârşirii faptei.

Cu toate acestea, trebuie observat faptul că termenul privind contestaţia împotriva deciziei de concediere instituit de art. 268 Codul muncii este unul specific, reprezentând norma specială, ceea ce înseamnă că acesta urmează a se aplica şi în situaţia în care motivul pentru care se solicită desfiinţarea deciziei de concediere îl constituie încălcarea principiului nediscriminării. în sens contrar, ar însemna o eludare a termenului instituit de Codul muncii cu privire la posibilitatea salariatului de a ataca o decizie de concediere în termenul de 45 de zile.

Aşadar, într-o astfel de situaţie ca cea dedusă judecăţii, salariatul are posibilitatea de a ataca decizia de concediere în termenul de 45 de zile de la comunicare, chiar şi în situaţia în care acesta invocă încălcarea de către angajatorul său a principiului nediscriminării. De altfel, în acest sens, s-a pronunţat şi Î.C.C.J. în cadrul Deciziei nr. ##/2016, astfel cum s-a arătat anterior, în cadrul căreia, la paragraful 31 s-a reţinut că în situaţia în care pentru contestarea unei decizii de concediere există o procedură specială de contestare, acţiunea va fi supusă, inclusiv termenelor reglementate de procedura specială, ceea ce înseamnă că invocarea O.G. nr. 137/2000 nu poate atrage analizarea, pe fond, de către instanţa de judecată a acţiunii fără aplicarea principiului specialia generalibus derogant.

Se are în vedere faptul că O.G. nr. 137/2000 reprezintă materia generală de reglementare a principiului nediscriminării, iar Codul muncii reprezintă materia specială.

Or, aşa cum se poate observa, între comunicarea deciziei de concediere şi formularea prezentei acţiuni au trecut cu mult peste 45 de zile calendaristice.

Pe de altă parte, pârâta apreciază că cererea privind constatarea nelegalităţii deciziei de concediere a fost formulată peste termenul prevăzut la art. 204 Cod procedură civilă, respectiv după primul termen la care acesta a fost citat legal.

În ceea ce priveşte autoritatea de lucru judecat, pârâta învederează că între părţi a existat dosarul nr. ###/88/2021, soluţionat definitiv, având ca obiect contestaţie împotriva deciziei de concediere. În cadrul acestui dosar, instanţele de fond şi apel au analizat, la cererea reclamantului

şi presupusa încălcare a principiului nediscriminării. Dosarul a fost soluţionat în sensul respingerii contestaţiei formulate de către reclamant.

Aşadar, în cauza de faţă, se solicită a se constata nelegalitatea deciziei de concediere, aspect care a fost deja tranşat în cadrul dosarului menţionat mai sus, fiind întrunită tripla identitate: părţi, obiect şi cauză.

Cu toate acestea, în situaţia în care se va aprecia din varii motive că excepţia invocată anterior nu este fondată, atunci, pârâta solicită solicită să se aibă în vedere puterea lucrului judecat a hotărârii pronunţate în cadrul dosarului nr. ###/88/2023.

Solicitarea privind constatarea nelegalităţii deciziei de concediere cu consecinţa anulării acesteia şi reintegrării salariatului este inadmisibilă.

Astfel, anularea deciziei de concediere poate fi solicitată doar în cazul art. 26 alin. 2^1 din O.G. nr. 137/2000, normă care reglementează măsurile pe care le poate dispune instanţa de judecată în cazul hărţuirii morale la locul de muncă. Dimpotrivă, art. 27 care tratează încălcarea principiului nediscriminării, temei de drept al acţiunii, astfel cum a fost invocat la fila 25, nu mai reia măsurile de la art. 26 alin. 2^1. Aşadar, apreciază că restabilirea situaţiei anterioare discriminării are în vedere un contract individual de muncă în vigoare şi nu unul încetat.

În ceea ce priveşte constatarea faptului că i s-a încălcat dreptul la un proces echitabil, reclamantul a precizat că aceasta reprezintă o apărare de fond, prealabilă pronunţării instanţei asupra celorlalte două capete de cerere vizând despăgubirea.

Petitul referitor la obligarea Statului ##### la plata despăgubirilor ca urmare a existenţei unor hotărâri judecătoreşti interpretate de către reclamant ca fiind discriminatorii (chiar fără a indica elementul de comparaţie, în raport cu care se consideră discriminat, ci doar menţionând "alţi justiţiabili") nu poate fi judecat în lipsa constatării încălcării dreptului la un proces echitabil, astfel cum a fost indicat prin petitul nr. 2.

Or, o instanţă naţională nu poate veni şi constata, fie chiar şi numai în considerente faptul că altă instanţă a încălcat dreptul fundamental la un proces echitabil.

Astfel, în situaţia în care o persoană se plânge de încălcarea dreptului la un proces echitabil de către o instanţă naţională, aceasta, nu are la îndemână decât o acţiune în faţa C.E.D.O.. Nu se poate formula o acţiune cu un astfel de petit, tocmai în considerarea faptului că instanţele naţionale şi-au exprimat deja poziţia cu privire la o situaţie concretă, iar o altă instanţă naţională, alta decât cea din căile de atac, nu ar putea judeca o eventuală încălcare de către prima instanţă (sau ultima) a unui drept fundamental recunoscut atât prin actele unionale, cât şi prin C.E.D.O. sau prin Constituţia României.

Din punctul de vedere al pârâtei, indiferent de forma în care este redactat petitul acţiunii, instanţele naţionale, altele decât cele din caile de atac, nu pot judeca o eventuală încălcare de către prima instanţă (sau ultima) a unui drept fundamental recunoscut atât prin actele unionale, cât şi prin C.E.D.O. sau prin Constituţia României, întrucât s-ar încălca principiul securităţii juridice.

Principiul securităţii juridice exprimă, în esenţă, faptul că cetăţenii trebuie protejaţi contra unui pericol care vine chiar din partea dreptului, contra unei insecurităţi pe care a creat-o dreptul sau pe care acesta riscă s-o creeze. Acest principiu a fost consacrat atât la nivel general comunitar, cât şi în materia protecţiei drepturilor omului.

Astfel, Curtea de Justiţie a Comunităţilor Europene a statuat că principiul securităţii juridice face parte din ordinea juridică comunitară şi trebuie respectat atât de instituţiile

comunitare, cât şi de statele membre, atunci când acestea îşi exercită prerogativele conferite de directivele comunitare.

De asemenea, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a subliniat în jurisprudenţa sa, de exemplu în cauza Marcks împotriva Belgiei, 1979 importanţa respectării principiului securităţii juridice, considerat ca fiind în mod necesar inerent atât dreptului Convenţiei, cât şi dreptului comunitar. În jurisprudenţa Curţii Europene a Drepturilor Omului, acest principiu este consacrat în mod explicit în legătură cu unul dintre drepturile fundamentale reglementate de Convenţie, respectiv dreptul la un proces echitabil. În numeroase cauze împotriva României, de exemplu cauza ########## împotriva României 6, această instanţă a statuat că unul dintre elementele fundamentale ale preeminenţei dreptului este principiul securităţii raporturilor juridice, care impune, printre altele, ca soluţia dată în mod definitiv de către tribunale unui litigiu să nu fie repusă în discuţie.

Aşadar, ceea ce s-a statuat în mod definitiv de către o instanţă nu poate fi repus în discuţie în faţa altor instanţe naţionale şi în baza acesteia să fie acordate despăgubiri. Singurul remediu pe care reclamantul îl avea la îndemână era să atace fiecare hotărâre în parte, la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, invocând încălcarea dreptului la un proces echitabil.

În cauză a fost administrată proba cu înscrisuri şi proba testimonială, fiind audiaţi martorii ##### ##### şi ###### #####.

Analizând actele şi lucrările dosarului, instanţe reţine următoarele:

Conform prevederilor art. 248 alin. 1 Cod procedură civilă, instanţa se va pronunţa mai întâi asupra excepţiilor de procedură, precum şi a celor de fond care fac inutilă, în tot sau în parte, administrarea de probe ori, după caz, cercetarea în fond a cauzei.

Excepţia inadmisibilităţii se impune a fi respinsă, ca nefondată, reţinând, pe de o parte, faptul că prin prezenta acţiune se urmăreşte acordarea unor despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare unor pretinse fapte de discriminare, iar pe de altă parte, prin acţiunea dedusă judecăţii nu se atacă un act emis de fostul angajator, cun referire în special la decizia de concediere.

Reclamantul a arătat constant că nu a învestit instanţa cu o acţiune în anularea deciziei de concediere şi că solicită restabilirea situaţiei anterioare doar ca efect al constatării unor pretinse fapte de discriminare exercitate de fostul angajator în privinţa sa.

Excepţia inadmisibilităţii trebuie să aducă în discuţie neregularităţi ce privesc procedura desfăşurată, dar şi lipsuri ale dreptului la acţiunea aflată în desfăşurare, sancţiunea inadmisibilităţii fiind intrinsecă accesului la calea procesuală aleasă de parte.

Potrivit art. 27 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, persoana care se consideră discriminată poate formula în faţa instanţei de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare discriminării sau anularea situaţiei create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru şi nu este condiţionată de sesizarea Consiliului.

În privinţa Deciziei nr. ##/2016 a Î.C.C.J. – Completul competent să judece recursul în interesul legii, instanţa supremă a fost învestită, pe calea recursului în interesul legii, cu pronunţarea unei decizii prin care să se asigure interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 27 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, în sensul stabilirii instanţei competente material să soluţioneze acţiunile pentru repararea prejudiciilor invocate de persoanele care se consideră discriminate, acţiuni formulate în temeiul dispoziţiilor legale menţionate, mai cu seamă.

S-a arătat în cuprinsul acestei decizii că este vorba de acţiuni prin care au fost deduse judecăţii cazurile de discriminare salarială invocate fie de angajaţii cu contract individual de muncă din sectorul bugetar, fie de funcţionarii publici sau cazurile de discriminare întemeiate ori izvorâte din acte administrative ori proceduri administrative emise/derulate de autorităţi publice ori autorităţi de utilitate publică sau de interes public (cum ar fi Uniunea Naţională a Barourilor din #######, Uniunea Naţională a Practicienilor în Insolvenţă etc.), respectiv în acele acţiuni în care situaţia, fapta sau motivul de discriminare a apărut sau a fost invocat în derularea unor raporturi juridice guvernate de legi speciale şi în care protecţia drepturilor subiective este asigurată în faţa unor jurisdicţii speciale (de dreptul muncii ori de drept administrativ).

S-a reţinut în considerentele acestei decizii că:

«18. O.G. nr. 137/2000, aşa cum rezultă din titulatura sa, îşi propune să asigure prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare (ca mijloc de realizare a principiului constituţional al egalităţii între cetăţeni şi ca instrument de garantare a drepturilor şi libertăţilor constituţionale evocate în cuprinsul art. 1 alin. 2), indiferent de modalitatea în care aceasta se concretizează, prin acte sau fapte, manifestate în toate domeniile vieţii sociale, cum ar fi: a) în raporturile de muncă – în legătură cu condiţiile de încadrare în muncă, criteriile şi condiţiile de recrutare, selectare şi promovare, accesul la toate formele şi nivelurile de orientare, formare şi perfecţionare profesională; b) protecţia şi securitatea socială; c) serviciile publice, orice alte servicii, accesul la bunuri şi facilităţi; d) sistemul educaţional; e) libertatea circulaţiei; f) liniştea şi ordinea publică; g) orice alte domenii ale vieţii sociale.

19. Potrivit art. 2 alin. 11 din O.G. nr. 137/2000, comportamentul discriminatoriu poate atrage răspunderea civilă, contravenţională sau penală, după caz, în condiţiile legii.

(...)

23. Antrenarea răspunderii civile, despre care vorbeşte art. 2 alin. 11 din O.G. nr. 137/2000, este pusă în practică prin mijlocirea art. 27 din acelaşi act normativ, articol a cărui interpretare diferită dată de către instanţe a generat divergenţa de jurisprudenţă semnalată de titularul sesizării.

(...)

25. Textul art. 27 din O.G. nr. 137/2000 nu conţine o normă de competenţă, astfel cum ar părea la o primă vedere, articolul în cauză concretizând, în realitate, condiţiile procedurale şi mijlocul procesual de antrenare a răspunderii civile (lato sensu) – în opoziţie cu răspunderea penală şi contravenţională, menţionate la art. 2 alin. 11 din acelaşi act normativ - ce poate fi angajată pentru acte/fapte discriminatorii, semnificaţia sa fiind aceea că orice persoană care se consideră discriminată are asigurată întotdeauna calea unei acţiuni în faţa instanţei de judecată pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare discriminării sau anularea situaţiei create prin discriminare.

(...)

28. În alte cuvinte, norma legală examinată nu îşi propune să instituie în mod direct şi explicit reguli de competenţă în soluţionarea acţiunilor de angajare a răspunderii civile pentru acte sau fapte de discriminare, ci aceasta consacră dreptul de acces la instanţă în reclamarea conduitelor discriminatorii, dând astfel expresie art. 13 din Convenţia europeană a drepturilor omului (dreptul la un recurs efectiv).

(...)

30. În sfârşit, sintagma "potrivit dreptului comun" semnifică inclusiv aspectul că, de regulă, dar nu în mod necesar şi absolut, instanţa sesizată va fi cea de drept comun, respectiv cea civilă.

31. Ori de câte ori, însă, actul sau faptul discriminatoriu a cărui sancţionare se urmăreşte intră în sfera ori a fost săvârşit în raporturile juridice care aparţin altor domenii/ramuri ale dreptului – dreptul muncii şi asigurărilor sociale ori dreptului administrativ, dreptul concurenţei etc. şi în care protecţia drepturilor subiective se realizează în condiţiile unor legi speciale, în faţa unor jurisdicţii speciale, angajarea răspunderii civile (lato sensu) pentru actele/faptele acuzate drept discriminatorii va avea loc, în virtutea principiului de drept specialia generalibus derogant, chiar pe calea respectivelor legi speciale, aşadar în condiţiile acestora şi în faţa jurisdicţiilor speciale, aceasta însemnând inclusiv în faţa unor instanţe cu competenţă materială specială, derogatorie de la dreptul comun.

32. Soluţia se justifică cu atât mai mult cu cât şi la nivelul legislaţiei speciale aplicabile altor ramuri sau domenii ale dreptului există norme de drept material privitoare la interzicerea discriminării în raporturile juridice pe care acestea le guvernează (spre exemplu, Codul muncii), iar judecarea unor astfel de cauze presupune analizarea raporturilor juridice dintre părţi prin observarea şi aplicarea legislaţiei speciale proprii domeniului/ramurii de drept respective, ceea ce ar trebui să implice o abordare calificată din partea judecătorului, care lipseşte instanţei de drept comun, respectiv aceleia civile.

(...)

36. O.G. nr. 137/2000 nu a creat o formă specială de răspundere dată de motivul ori criteriul discriminării şi nu a instituit o jurisdicţie specială pentru cazurile având ca obiect sancţionarea comportamentelor discriminatorii, pentru a se înţelege că a atribuit o competenţă materială de soluţionare a unor astfel de litigii, deferită chiar instanţelor de drept comun, cu sacrificarea (sau încălcarea) competenţelor materiale speciale existente în legislaţie.

37. Rolul reglementării cuprinse în art. 27 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 a fost acela de a asigura întotdeauna existenţa unei căi în justiţie pentru reclamarea cazurilor de discriminare. #### o astfel de cale există deja la nivelul legii speciale care reglementează relaţiile sociale aparţinând altor ramuri ori domenii ale dreptului în contextul cărora s-a manifestat comportamentul discriminatoriu, legea specială se va aplica cu întâietate, sub toate aspectele, atât în ceea ce priveşte condiţiile de fond şi de formă cărora va fi supusă acţiunea, cât şi în ceea ce priveşte instanţa competentă.

40. Calificarea dată în jurisprudenţă noţiunii de discriminare, aceea de faptă ilicită de natură să antreneze răspunderea civilă delictuală a autorului acesteia, este corectă, dar nu sprijină opinia în sensul că instanţa civilă ar fi unica jurisdicţie competentă să sancţioneze comportamentele discriminatorii, indiferent de sfera raporturilor juridice în care s-ar manifesta acestea. În definitiv, discriminarea constituie o cauză ori un criteriu de nelegalitate care, concretizată ori transpusă într-un fapt juridic, determină calificarea acestuia ca fiind ilicit, în timp ce manifestată la nivelul actelor juridice, induce caracterul nelegal al acestora, în ambele cazuri natura juridică a răspunderii pe care o antrenează fiind aceea specifică raportului juridic în care se manifestă comportamentul discriminatoriu.

41. Prin urmare, persoana care se consideră discriminată poate formula în faţa instanţei de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare discriminării sau anularea situaţiei create prin discriminare, în condiţiile dreptului comun, înţelegând prin

aceasta în faţa instanţei de drept comun, respectiv aceea civilă, ori de câte ori actul/faptul discriminatoriu nu a survenit în contextul unui raport juridic guvernat de o lege specială şi în legătură cu drepturi subiective a căror protecţie se realizează în faţa unor jurisdicţii speciale, potrivit regulilor instituite pentru acestea, care se vor aplica cu întâietate.

42. Atunci când persoana care se consideră discriminată are deschisă calea acţiunii pentru sancţionarea discriminării "în condiţiile dreptului comun", în faţa instanţei civile, competenţa aparţine judecătoriei sau tribunalului, după caz, prin aplicarea criteriului valoric (aspect valabil atât sub reglementarea vechiului cod de procedură civilă, cât şi a celui în vigoare) şi în funcţie de obiectul învestirii instanţei, dat fiind că, în sensul legii, angajarea răspunderii civile poate avea loc pe calea unei acţiuni în daune ("o cerere pentru acordarea de despăgubiri") şi/sau în obligaţie de a face ("... şi restabilirea situaţiei anterioare discriminării sau anularea situaţiei create prin discriminare"). Totodată, opţiunile de înlăturare a consecinţelor discriminării – prin restabilirea situaţiei anterioare sau anularea situaţiei create prin discriminare – pot fi concretizate şi în alte modalităţi decât cele ale unei acţiuni în obligaţie de a face, în funcţie de forma şi criteriile în raport cu care se manifestă discriminarea».

În speţa de faţă, ceea ce relevă reclamantul şi fundamentul pretenţiilor deduse judecăţii îl reprezintă presupuse fapte de discriminare pe o anumită perioadă de referinţă a derulării raporturilor sale de muncă, iar nu concedierea sa, în sine, ca ultim efect al pretinsei conduite a fostului angajator, pârât în cauză.

Faptul că pretinsa discriminare decurge din raportul de muncă al reclamantului are influenţă asupra competenţei de soluţionare a litigiului şi asupra regulilor aplicabile, cele instituite pentru jurisdicţia muncii, fără ca aceasta să atragă inadmisibilitatea prezentei acţiuni în angajarea răspunderii civile a fostului angajator şi în obligaţie de a face (restabilirea situaţiei anterioare discriminării).

În privinţa încălcării dreptului la un proces echitabil, pârâta a menţionat că, în situaţia în care o persoană se plânge de încălcarea dreptului la un proces echitabil de către o instanţă naţională, aceasta nu are la îndemână decât o acţiune în faţa C.E.D.O., potrivit art. 24 coroborat cu art. 35 pct. 1 din Convenţie. În opinia sa, nu se poate formula o acţiune cu un astfel de petit în faţa instanţelor de judecată naţionale, tocmai în considerarea faptului că acestea şi-au exprimat deja poziţia cu privire la o situaţie concretă, iar o altă instanţă naţională, alta decât cea din căile de atac, nu ar putea judeca o eventuală încălcare, de către instanţele de judecată care au soluţionat anterior, definitiv cauza, a unui drept fundamental recunoscut atât prin actele unionale, cât şi prin C.E.D.O. sau prin Constituţia României.

Statul #####, în calitate de garant al înfăptuirii justiţiei, poate răspunde delictual în ipoteza în care se solicită acordarea de daune morale în baza obligaţiei sale, decurgând din prevederile art. 6 al Convenţiei Europene a Drepturilor Omului, de a crea un sistem judiciar eficient, capabil să soluţioneze o cauză într-un termen rezonabil.

Astfel, răspunderea obiectivă a Statului #####, independent de orice culpă, având în vedere rolul Statului ##### de a fi garantul legalităţii actului de justiţie, nu este exclusă, aşa cum se susţine. Totodată, acest tip de răspundere este unul distinct de răspunderea Statului reglementată pentru erori judiciare, ceea ce nu înseamnă că nu pot exista şi alte cazuri în care Statul poate răspunde pentru prejudicii cauzate de activitatea judiciară şi nici că, în lipsa unei alte reglementări

exprese, o astfel de răspundere nu poate fi atrasă chiar şi în baza principiilor generale de drept, în considerarea art. 5 Cod procedură civilă.

În ceea ce priveşte excepţia lipsei calităţii procesuale active şi aceasta se impune a se respinge, ca nefondată.

Excepţia în discuţie este o excepţie de fond, peremptorie şi absolută.

Calitatea procesuală activă este una din condiţiile de exercitare a acţiunii civile şi presupune existenta unei identităţi între reclamant şi titularul dreptului în raportul juridic dedus judecăţii.

Potrivit art. 36 Cod procedură civilă, calitatea procesuală rezultă din identitatea dintre părţi şi subiectele raportului juridic litigios, astfel cum acesta este dedus judecăţii. Existenţa sau inexistenţa drepturilor şi a obligaţiilor afirmate constituie o chestiune de fond.

Pârâta a susţinut că reclamantul, avea obligaţia, potrivit O.G. nr. 137/2000, să arate situaţia de fapt pe care acesta o consideră discriminatorie prin raportare la persoana sa (persoana care se plânge de încălcarea principiului nediscriminării). Or, o bună parte a situaţiilor prezentate de reclamant privesc alte persoane

Instanţa constată că, din ansamblul argumentelor cuprinse în acţiunea introductivă rezultă că reclamantul pretinde un comportament discriminatoriu şi aspecte care îl privesc personal, chiar dacă în contextul prezentării unei situaţii de fapt mai extinse, la nivelul întregului personal al regiei şi prin raportare la activitatea sindicatului al cărui preşedinte a fost până în anul 2021.

Referitor la excepţia lipsei calităţii procesuale pasive a pârâtului Statul #####, aceasta se va respinge, de asemenea, ca nefondată.

Potrivit art. 36 Cod procedură civilă, calitatea procesuală rezultă din identitatea dintre părţi şi subiectele raportului juridic litigios, astfel cum acesta este dedus judecăţii, cu menţiunea că existenţa în sine a drepturilor şi obligaţiilor pretinse reprezintă o problemă de fond.

În cauza de faţă, reclamantul a solicitat, printre altele, obligarea Staului #####, prin Ministerul Finanţelor, la plata sumei de 250.000 lei cu titlul de satisfacţie echitabilă pentru repararea prejudiciului moral, ca urmare a atingerii aduse demnităţii sale, prin discriminarea la care a fost supus, în raport cu alţi jusiţiabili aflaţi în situaţii identice sau similare.

În această situaţie, pârâtului îi este justificată calitatea procesuală, fiind parte în raportul juridic dedus judecăţii şi, implicit, aflându-se într-o opoziţie de drepturi şi interese faţă de reclamant, temeinicia acestor pretenţii, urmând a se analiza prin prisma fondului cauzei.

Referitor la excepţia autorităţii de lucru judecat, pârâta a făcut trimitere la mai multe dosare soluţionate definitiv de instanţele judecătoreşti, respectiv dosarele nr. ####/88/2015, nr. ####/88/2016, nr. ###/88/2020, nr. ####/88/2016, nr. ####/88/2017, nr. ###/88/2019, nr. ####/88/2019, nr. ###/327/2020*, nr. ###/88/2020, nr. ###/88/2021, nr. ####/88/2017, nr. ####/327/2019, nr. ###/88/2021, în raport de care se constată că nu se verifică tripla identitate de părţi, obiect şi cauză.

Cu titlul de exemplu, în dosarul nr. ####/88/2017, reclamantul, printre alţii, a solicitat constatarea nulităţii parţiale a actului adiţional la contractele individuale de muncă, încheiate la data de 01.09.2015, în referire la clauzele referitoare la sporurile de fidelitate, deservire instalaţii, nocivitate şi căutare salvare, începând cu data de 01.09.2015.

Prin Sentinţa civilă nr. ###/14.06.2018 pronunţată de Tribunalul ###### s-a admis în parte acţiunea, iar prin Decizia civilă nr. ##/30.01.2019 s-a schimbat în parte sentinţa primei instanţe, însă în privinţa altor pretenţii deduse judecăţii decât cele ale reclamantului din prezenta cauză.

În dosarul nr. ###/88/2019 Sindicatul ##### al R.A. Aeroportul ##### Dunării ###### a solicitat anularea hotărârii nr. 60/30.10.2018 privind aprobarea notei de aprobare/avizare nr. 3210/26.10.2018 privind stabilirea coeficienţilor de ierarhizare/grilei de salarizare/salariilor de bază pentru salariaţii regiei, care vor intra în vigoare la momentul semnării actelor adiţionale la contractele individuale de muncă de către ambele părţi, având în vedere că nu există contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

Prin Sentinţa civilă nr. ###/03.09.2020 pronunţată de Tribunalul ###### s-a respins acţiunea, ca nefondată, soluţie menţinută prin Decizia civilă nr. ##/16.02.2021 a Curţii de Apel Constanţa.

Prin Sentinţa civilă nr. ####/27.04.2022 pronunţată de Judecătoria ###### în dosarul nr. ###/327/2020*, s-a admis în parte acţiunea dedusă judecăţii şi s-a constatat că Sindicatul ##### al Regiei Autonome Aeroportul ##### Dunării ###### nu îndeplinea condiţiile legale de reprezentativitate la nivel de unitate conform art. 222 raportat la art. 51 alin. 1 lit. a-c) din Legea nr. 62/2011, atât la data semnării contractului colectiv de muncă, respectiv 25.08.2019, cât şi la data introducerii prezentei acţiuni, 22.01.2020. Totodată, s-a respins acţiunea în ceea ce priveşte constatarea neîndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate a pârâtei la data negocierii contractului colectiv de muncă, respectiv 26.06.2019.

Prin Sentinţa civilă nr. ###/02.04.2020 pronunţată de Judecătoria ###### în dosarul nr. ####/327/2019 s-a respins cererea având ca obiect dizolvare sindicat formulată de reclamanta ##### Autonomă Aeroportul ##### Dunării ######, ca neîntemeiată, soluţia fiind menţinută prin Decizia civilă nr. ###/04.11.2020 a Tribunalului ######.

În dosarul nr. ####/88/2019, reclamantul Sindicatul ##### al R.A. Aeroportul ##### Dunării ###### a solicitat să se constate nulitatea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate înregistrat în Registrul unic de evidenţă al Inspectoratului de Muncă ###### nr. 64/8.435/03.09.2019.

Prin Sentinţa civilă nr. ###/07.10.2020 pronunţată de Tribunalul ######, s-a respins excepţia lipsei calităţii procesuale active, ca nefondată şi, totodată, s-a respins acţiunea, ca nefondată, soluţie menţinută prin Decizia civilă nr. ###/21.09.2021.

În dosarul nr. ###/88/2020 reclamantul Sindicatul ##### al R.A. Aeroportul ##### Dunării ######, în numele şi pentru membrii de sindicat a solicitat anularea deciziei nr. ##/31.03.2020 privind trecerea în şomaj tehnic a numitului ####### ######, ca netemeinică şi nelegală, precum şi anularea deciziilor de trecere în şomaj tehnic a altor membri de sindicat, anularea hotărârilor nr. 16 şi 17 şi a actelor ce au stat la baza acestor hotărâri din 26.03.2020, în baza cărora au fost emise deciziile de trecere în şomaj tehnic, obligarea pârâtei la repunerea în drepturi anterior emiterii deciziilor şi plata către reclamanţi a tuturor drepturilor salariale în integralitatea lor, cu cheltuieli de judecată.

Prin Sentinţa civilă nr. ####/02.12.2020 a Tribunalului ######, acţiunea s-a respins ca nefondată, soluţie menţinută cu opinie majoritară prin Decizia civilă nr. ###/07.12.2021 a Curţii de Apel Constanţa.

În dosarul nr. ###/88/2021 reclamantul Sindicatul ##### al R.A. Aeroportul ##### Dunării ######, în numele şi pentru reclamanţii membri de sindicat a solicitat anularea deciziilor nr. 44/15.03.2021, nr. 45/15.03.2021, nr. 47/22.03.2021, nr. 48/22.03.2021, nr. 49/24.03.2021, nr. 53/02.04.2021, respectiv nr. 51/26.03.2021 a reclamantului ####### ######, privind încetarea contractelor individuale de muncă, să se dispună reintegrarea în funcţiile şi posturile deţinute anterior emiterii deciziilor de concediere, să fie obligată pârâta la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care a fi beneficiat reclamanţii de la data concedierii şi până la reintegrarea efectivă, cu dobânda legală până la data plăţii efective.

Prin Sentinţa civilă nr. ####/01.11.2021 a Tribunalului ###### s-a respins excepţia lipsei calităţii procesuale active, ca nefondată şi, totodată, acţiunea promovată, ca nefondată, soluţie menţinută prin Decizia civilă nr. ###/20.06.2022 a Curţii de Apel Constanţa.

Prin acţiunea înregistrată pe rolul Tribunalului ###### sub nr. ###/88/2021, Sindicatul ##### al R.A. Aeroportul ##### Dunării ###### a solicitat ca prin hotărârea ce se va pronunţa să fie obligată pârâta R.A. Aeroportul ##### Dunării ###### la plata drepturilor salariale începând cu luna noiembrie 2018 şi până în prezent.

Prin Sentinţa civilă nr. ####/13.12.2021, menţinută prin Decizia civilă nr. ###/21.06.2022 a Curţii de Apel Constanţa, s-a admis excepţia lipsei calităţii procesuale active a sindicatului, invocată din oficiu şi s-a respins acţiunea dedusă judecăţii, ca fiind introdusă de o persoană fără calitate procesuală activă.

Autoritatea de lucru judecat reprezintă efectul negativ al unei hotărâri judecătoreşti în timp ce puterea de lucru judecat reprezintă efectul pozitiv.

Conform art. 431 alin. 1 Cod procedură civilă, autoritatea de lucru judecat se invocă pe cale de excepţie şi presupune cumulul a trei elemente: 1. identitate de părţi: aceleaşi persoane, cu aceeaşi calitate juridică; 2. identitate de obiect: aceeaşi pretenţie; 3. identitate de cauză: acelaşi temei juridic. #### toate cele trei condiţii sunt îndeplinite, instanţa este obligată să oprească noua judecată, protejând ordinea publică de riscul unor hotărâri diametral opuse.

În cauză, tripla identitate nu se verifică, sens în care excepţia autorităţii de lucru judecat se va respinge, ca nefondată.

Cu privire la excepţia prescripţiei dreptului material la acţiune invocată de pârâtă:

Ca noţiune juridică prescripţia extinctivă reprezintă instituţia de drept civil care reglementează stingerea dreptului material la acţiune neexercitat în termen, având ca efect înlăturarea răspunderii civile.

Potrivit art. 27 alin. 2 din O.G. nr. 137/2000, termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani şi curge de la data săvârşirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoştinţă de săvârşirea ei.

Momentul de la care curge prescripţia extinctivă de mai sus este unul obiectiv, neavând relevanţă data producerii ori cunoaşterii prejudiciului pretins.

În aplicarea art. 9 Cod procedură civilă, instanţa este ţinută de cadrul procesual trasat de reclamant prin conţinutul cererii de chemare în judecată, inclusiv sub aspectul obiectului şi fundamentului pretenţiilor ce reprezintă cauza juridică a acţiunii. Or, fundamentul pretenţiilor deduse judecăţii îl reprezintă presupusele fapte de discriminare (iar nu concedierea sa), plasate pe date şi perioade expres prevăzute care, deşi în esenţă, cu un pretins caracter ilicit, au o reglementare

specifică, derogatorie de la dreptul comun, inclusiv sub aspectul momentului de la care curge prescripţia extinctivă.

Or, raportat la acest termen de prescripţie şi având în vedere faptul că acţiunea a fost formulată la data de 10.02.2023, pentru situaţiile descrise de către reclamant şi încadrabile în perioada de timp anterioară datei de 10.02.2020, termenul de prescripţie s-a împlinit.

Pe cale de consecinţă, se va admite excepţia prescripţiei dreptului material la acţiune şi se va respinge acţiunea formulată pentru perioada anterioară datei de 10.02.2020, ca fiind prescrisă.

Pe fondul cauzei, se reţine că, potrivit art. 3 din O.G. nr. 137/2000, dispoziţiile prezentei ordonanţe se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum şi instituţiilor publice cu atribuţii în ceea ce priveşte: a) condiţiile de încadrare în muncă, criteriile şi condiţiile de recrutare, selectare şi promovare, accesul la toate formele şi nivelurile de orientare, formare şi perfecţionare profesională.

La art. 2 alin. 1 din acelaşi act normativ se arată că, potrivit prezentei ordonanţe, prin discriminare se înţelege orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată, precum şi orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

În continuare, la alin. 2 şi alin. 3 ale aceluiaşi articol se arată că dispoziţia de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. 1 este considerată discriminare în înţelesul prezentei ordonanţe. Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanţe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. 1, faţă de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate şi necesare.

Totodată, conform art. 27 din actul normativ menţionat, persoana care se consideră discriminată poate formula în faţa instanţei de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare discriminării sau anularea situaţiei create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru şi nu este condiţionată de sesizarea Consiliului.

Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani şi curge de la data săvârşirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoştinţă de săvârşirea ei.

######## interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existenţa 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 egalităţii de tratament. În faţa instanţei se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituţional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio şi video sau date statistice.

Prin Deciziile Curţii Constituţionale nr. ############ referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. 3 şi art. 27 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al

României, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat că prevederile art. 1, art. 2 alin. 3 şi art. 27 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, sunt neconstituţionale, în măsura în care din acestea se desprinde înţelesul că instanţele judecătoreşti au competenţa să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, şi să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

Analizând în continuare jurisprudenţa Curţii Europene a Drepturilor Omului, prezenta instanţă reţine că atunci când invocă discriminarea reclamantul trebuie să demonstreze, în primul rând, că a fost tratat diferit faţă de altă persoană sau alt grup de persoane aflate într-o situaţie comparabilă sau a fost tratată la fel ca un grup de persoane aflate într-o situaţie semnificativ diferită. Cealaltă persoană sau celălalt grup de persoane cu care este comparat reclamantul se numeşte elementul de comparaţie.

Pentru a exista o problemă în temeiul art. 14 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului, trebuie să existe o diferenţă de tratament între persoane aflate în situaţii similare sau comparabile [##### #### împotriva Greciei (MC), 2018, pct. 133; ###### împotriva Ungariei (MC), 2017, pct. 113; Khamtokhu şi Aksenchik împotriva Rusiei (MC), 2017, pct. 64; X şi alţii împotriva Austriei (MC), 2013, pct. 98; ########## Markin împotriva Rusiei (MC), 2012, pct. 125; Marckx împotriva Belgiei, 1979, pct. 32; Burden împotriva Regatului Unit (MC), 2008, pct. 60; D.H. şi alţii împotriva Republicii Cehe (MC), 2007, pct. 175; Zarb ##### împotriva Maltei, 2006, pct. 71; Kafkaris împotriva Ciprului (MC), 2008, pct. 160]. În alte cuvinte, cerinţa de a demonstra existenţa unei situaţii similare nu impune ca grupurile comparate să fie identice. Un reclamant trebuie să demonstreze că, având în vedere natura specială a plângerii sale, se afla într-o situaţie comparabilă cu a altor persoane tratate diferit [###### împotriva Ungariei (MC), 2017, pct. 113; Clift împotriva Regatului Unit, 2010, pct. 66]. Elementele care caracterizează situaţii diferite şi determină comparabilitatea acestora trebuie să fie apreciate în lumina obiectului şi scopului măsurii care operează distincţia în cauză [###### împotriva Ungariei (MC), 2017, pct. 121]. Cu alte cuvinte, analiza aspectului dacă două persoane sau grupuri se află sau nu într-o situaţie comparabilă, în scopul examinării existenţei unui tratament diferenţiat şi a unei discriminări, este atât specifică, cât şi contextuală.

Diferenţa de tratament – sau neaplicarea unui tratament diferit – poate lua oricare dintre formele de discriminare, cum ar fi discriminarea directă sau indirectă şi discriminarea prin asociere.

Art. 14 nu interzice diferenţele de tratament care se bazează pe o evaluare obiectivă a unor împrejurări de fapt fundamental diferite şi care, fiind întemeiate pe interesul public, menţin un echilibru just între protecţia intereselor comunităţii şi respectarea drepturilor şi libertăţilor garantate de Convenţie [G.M.B. şi K.M. împotriva Elveţiei (dec.), 2001; Zarb ##### împotriva Maltei, 2006, pct. 73].

Potrivit Curţii, o diferenţă de tratament este discriminatorie dacă nu are nicio justificare obiectivă şi rezonabilă, adică dacă nu urmăreşte un scop legitim sau dacă nu există un raport rezonabil de proporţionalitate între mijloacele folosite şi scopul urmărit [##### #### împotriva Greciei (MC), 2018, pct. 135; ###### împotriva Ungariei (MC), 2017, pct. 113; #########, Cabales şi Balkandali împotriva Regatului Unit, 1985, pct. 72; Cauza lingvistică belgiană, 1968, pct. 10]. Prin urmare, Curtea va efectua aşa-numitul control al proporţionalităţii, care are două

etape. În primul rând, va examina existenţa unui scop legitim şi, în al doilea rând, va controla proporţionalitatea stricto sensu a diferenţei de tratament.

Pentru ca o diferenţă de tratament să fie justificată, statele trebuie, în primul rând, să întemeieze măsura în cauză pe un scop legitim [##### #### împotriva Greciei (MC), 2018, pct. 135; ###### împotriva Franţei (MC), 2013, pct. 56]. În plus, acestea trebuie să demonstreze că există o legătură între scopul legitim urmărit şi diferenţa de tratament de care se plânge reclamantul.

După stabilirea existenţei unui scop legitim, Curtea consideră că diferenţa de tratament trebuie să asigure un echilibru just între protecţia intereselor comunităţii şi respectarea drepturilor şi libertăţilor individului (Cauza lingvistică belgiană, 1968, pct. 10). Astfel, Curtea impune existenţa unui raport rezonabil de proporţionalitate între mijloacele folosite şi scopul urmărit [##### #### împotriva Greciei (MC), 2018, pct. 135; ###### împotriva Franţei (MC), 2013, pct. 56; Mazurek împotriva Franţei, 2000, pct. 46 şi 48; Larkos împotriva Ciprului (MC), 1999, pct. 29].

Întrucât rolul Curţii nu este de a substitui propria apreciere celei a autorităţilor naţionale competente în ceea ce priveşte problema stabilirii dacă – şi în ce măsură – diferenţele existente în situaţii similare în alte privinţe justifică o diferenţă de tratament, statele beneficiază de o anumită marjă de apreciere. Întinderea acestei marje variază în funcţie de circumstanţe, de obiectul şi de contextul cauzei [##### #### împotriva Greciei (MC), 2018, pct. 136; ####### împotriva Austriei (MC), 2011, pct. 88; Burden împotriva Regatului Unit (MC), 2008, pct. 60; ###### şi alţii împotriva Regatului Unit (MC), 2010, pct. 61].

Atunci când examinează cauzele cu care a fost sesizată din perspectiva probelor, Curtea aplică, de obicei, principiul affirmanti incumbit probatio, potrivit căruia reclamantului îi revine obligaţia de a-şi dovedi susţinerea. Curtea aplică standardul probei dincolo de orice îndoială rezonabilă, standardul aplicabil în mod normal tuturor drepturilor prevăzute de Convenţie. În cadrul procedurii în faţa Curţii, nu există bariere procedurale în calea admisibilităţii probelor sau formule prestabilite pentru aprecierea acestora. Curtea adoptă concluziile care, în opinia sa, sunt susţinute de evaluarea independentă a tuturor probelor, inclusiv deducţiile care pot decurge din fapte şi din argumentele părţilor. Conform jurisprudenţei consacrate a Curţii, probele pot rezulta din coexistenţa unor deducţii suficient de puternice, clare şi concordante sau a unor prezumţii de fapt similare irefragabile. Mai mult, gradul de convingere necesar pentru a ajunge la o anumită concluzie şi, în acest context, repartizarea sarcinii probei sunt legate inerent de specificitatea faptelor, de natura acuzaţiei formulate şi de dreptul prevăzut de Convenţie care a fost invocat. Curtea acordă atenţie, de asemenea, gravităţii aferente unei hotărâri de constatare a încălcării unor drepturi fundamentale de către un stat contractant [Nachova şi alţii împotriva Bulgariei (MC), 2005, pct. 147; Timishev împotriva Rusiei, 2005, pct. 39; D.H. şi alţii împotriva Republicii Cehe (MC), 2007, pct. 178].

Curtea a stabilit că, odată ce reclamantul a demonstrat existenţa unei diferenţe de tratament, Guvernul are obligaţia să demonstreze că aceasta a fost justificată (Timishev împotriva Rusiei, 2005, pct. 57).

De asemenea, Curtea a admis că procedura prevăzută de Convenţie nu se pretează în toate cazurile unei aplicări stricte a principiului affirmanti incumbit probatio. Curtea a transferat sarcina probei şi în alte cauze în care, în practică, ar fi extrem de dificil pentru reclamant să dovedească

existenţa unei discriminări (##### împotriva României, 2020). 76. În cauzele privind discriminarea, Curtea nu a exclus posibilitatea ca, în anumite cazuri în care este denunţată o discriminare, guvernul pârât să fie obligat să infirme o acuzaţie întemeiată de discriminare şi ca – în cazul în care nu face acest lucru – să poată constata o încălcare a art. 14 din Convenţie pentru acest motiv.

Pentru a respinge prezumţia de discriminare, statul poate dovedi că reclamantul nu se află într-o situaţie similară sau comparabilă cu persoana cu care este comparat acesta, că diferenţa de tratament nu se bazează pe un criteriu protejat, ci pe alte diferenţe obiective, sau că respectiva diferenţă de tratament este justificată [Khamtokhu şi Aksenchik împotriva Rusiei (MC), 2017, pct. 65; Chassagnou şi alţii împotriva Franţei (MC), 1999, pct. 91-92; Timishev împotriva Rusiei, 2005, pct. 57; Biao împotriva Danemarcei (MC), 2016, pct. 114; D.H. şi alţii împotriva Republicii Cehe (MC), 2007, pct. 177].

În lumina jurisprudenţei instanţei europene, rezultă că discriminarea directă, în sens juridic, înseamnă tratamentul mai puţin favorabil aplicat unei persoane, în comparaţie cu alta aflată într-o situaţie similară, pe baza unui criteriu protejat de lege (de exemplu: sex, vârstă, dizabilitate, origine etnică, religie, orientare sexuală etc.). Art. 14 din C.E.D.O. nu oferă o definiţie a ceea ce constituie discriminare directă. Expresia discriminare directă se referă la o diferenţă de tratament între persoane aflate în situaţii similare sau aproape similare şi se bazează pe o caracteristică sau o «situaţie» identificabilă. Astfel, această dispoziţie impune ca persoanele aflate într-o situaţie similară să fie tratate la fel.

Elementele esenţiale pentru a identifica discriminarea directă sunt: (i) existenţa unui criteriu protejat – tratamentul diferenţiat se bazează explicit sau implicit pe un element prevăzut de legislaţia antidiscriminare; (ii) situaţii comparabile – se compară situaţia persoanei reclamante cu cea a unei alte persoane aflate într-o situaţie relevant similară, dar care nu are criteriul protejat; (iii) tratament mai puţin favorabil – prejudiciul poate fi material (ex. refuzul angajării) sau moral (ex. afectarea demnităţii); (iv) legătura de cauzalitate – diferenţa de tratament trebuie să fie determinată de criteriul protejat.

În ceea ce priveşte hărţuirea, aceasta reprezintă comportamentul nedorit legat de un criteriu protejat de lege, care are ca scop sau efect atingerea demnităţii unei persoane şi crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. Conform jurisprudenţei C.E.D.O., hărţuirea şi instrucţiunile care instigă la discriminare pot fi considerate forme speciale ale discriminării directe (Bączkowski şi alţii împotriva Poloniei, 2007).

Pentru a fi incidentă această formă de discriminare, este necesar îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiţii: (i) comportamentul să fie nedorit de persoana vizată; (ii) să existe o legătură între acest comportament şi un criteriu protejat (precum sexul, rasa, originea etnică, religia, vârsta, orientarea sexuală, dizabilitatea etc.); şi (iii) efectul sau scopul acestuia să fie lezarea demnităţii şi crearea unui mediu defavorabil.

Evenimentele relevate de reclamant şi care se plasează ulterior datei de 10.02.2020, cu trimitere directă la acesta, constau în primul rând în faptul că pârâta ar fi trimis în şomaj tehnic un număr de salariaţi, printre care şi reclamantul, pe o perioadă de 3 luni de zile ca urmare a instituirii stării de urgenţă pe teritoriul României, însă rezulta clar că toţi membrii de sindicat urmau să intre în şomaj tehnic. Faptul că în raport cu numărul de salariaţi au fost trimişi în şomaj tehnic toţi

membrii de sindicat, fără o consultare reală a sindicatului şi fără posibilitatea rotirii persoanelor pe timpul instituirii şomajului tehnic, relevă în opinia reclamantului discriminarea la care a fost supus.

În privinţa acestei susţineri instanţa va valorifica cele reţinute cu putere de lucru judecat prin Sentinţa civilă nr. ####/02.12.2020 a Tribunalului ###### pronunţată în dosarul nr. ###/88/2020:

«Cu privire la fondul acţiunii, se reţine că, potrivit art. 52 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii: c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice.

De asemenea, potrivit art. 53 din acelaşi act normativ, pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. 3.

Aceste prevederi îngăduie angajatorului suspendarea contractelor individuale de muncă în situaţia în care are loc o reducere temporară a activităţii sale.

Instanţa reţine faptul că este atributul exclusiv al angajatorului de a hotărî asupra modalităţii în care îşi organizează activitatea, acesta fiind liber să gestioneze politica de personal în direcţiile pe care le considera oportune.

Suspendarea contractelor de muncă nu depinde însă în exclusivitate de voinţa angajatorului, acesta putând adopta o atare măsură numai dacă există un motiv obiectiv.

Cu privire la faptul că angajatorul nu a făcut dovada pierderilor financiare întregistrate, că în realitate acestea sunt determinate de inexistenţa unor contracte care să fi adus venituri stabile, nu de pandemie, tribunalul reţine că verificarea caracterului obiectiv al măsurii nu trebuie înţeleasă în sensul identificării unei eventuale culpe pe tărâmul managementului agenţiei, esenţial pentru a justifică suspendarea contractelor de muncă fiind ca activitatea agenţie să sufere reduceri.

Or, efectele pe care pandemia coronavirus le înregistreză inclusiv în zona serviciilor aeroportuare, prin numărul redus de transporturi de mărfuri şi de pasageri, sunt împrejurări notorii care au determinat reducerea activităţii şi care justifică aşadar suspendarea raportului de muncă, măsură care are aptitudinea prevenirii măsurii mai drastice a disponibilizărilor pentru perioada în care angajatorul se confruntă cu probleme economice, tehnologice, structurale sau altele similare acestora.

Faptul că deciziile contestate nu invocă în mod expres prevederile decretului privind instituirea stării de urgenţă, ci doar dispoziţiile din codul muncii nu constituie argumente care să afecteze caracterul întemeiat al hotărârii de reducere a activităţii şi de suspendare a contractelor de muncă încheiate cu salariaţii a căror activitate este considerată dispensabilă în perioada de criză.

Tribunalul reţine că nu s-a făcut dovada susţinerilor, cum că măsura nu a fost aplicată în mod nediscriminatoriu, iar alegerea persoanelor ce au fost trimise în şomaj tehnic a fost făcută în urma unor decizii arbitrare, întemeiate pe fundamente subiective.»

De asemenea, în considerentele Deciziei civilă nr. ###/07.12.2021 a Curţii de Apel Constanţa s-a reţinut cu putere de lucru judecat:

«Modul în care au fost identificate persoanele vizate de această măsură nu naşte îndoieli pentru că nu se poate pleca de la prezumţia de discriminare a membrilor de sindicat. Această prezumţie nu există nici măcar ca prezumţie simplă.

În aceste condiţii, nu poate fi reţinută susţinerea precum că tratamentul aplicat ar fi fost unul discriminatoriu pentru membrii de sindicat, întrucât şomajul tehnic, ca urmare a întreruperii temporare a activităţii economice, viza întregul personal şi toate compartimentele.

Pentru a exista discriminare trebuie verificată condiţia dacă toţi lucrătorii au fost vizaţi de restructurarea postului. De asemenea, trebuie evaluată împrejurarea dacă măsura s-a întemeiat pe criterii identice pentru lucrătorii aflaţi în situaţii similare.

Nu orice acţiune împotriva unui salariat membru de sindicat are o legătură indisolubilă cu activitatea sindicală, ci se impune a se verifica de la caz la caz o astfel de împrejurare. De asemenea nu este suficient a se reclama o astfel de legătură, ci reclamantul trebuie să invoce aspecte concrete care permit a se presupune existenţa unei discriminări directe sau indirecte, pentru a se putea stabili în sarcina angajatorului sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.

Or, pentru a exista discriminare se impune ca măsurile în discuţie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege (art. 2 din O.G. nr. 37/2000).

Prin urmare, simpla apartenenţă la organizaţia sindicală nu este suficientă pentru a conduce la constatarea unei situaţii de discriminare în privinţa modului de evaluare a activităţii profesionale.

Calitatea de membru de sindicat nu poate atrage drepturi suplimentare faţă de un salariat care nu aderă la o astfel de organizaţie, pentru că în această situaţie se creează premisele unei discriminări pozitive, ceea ce nu poate fi permis.

Pe de altă parte, instanţa are în vedere că suspendarea contractului individual de muncă are un caracter temporar (motivele care împiedică executarea contractului individual de muncă au durată limitată în timp) şi parţială (întrucât nu priveşte totalitatea efectelor contractului individual de muncă, ci numai o parte din ele – prestarea muncii de către salariat şi retribuirea acestuia de către angajator); precizarea care se impune este că, în decursul perioadei de suspendare, salariatul îşi menţine drepturile de bază, cum ar fi: locul de muncă, dreptul la demisie, libera asociere în sindicat, protecţie la concediere, etc.

Curtea apreciază că, în raport de aceste texte legale – art. 49 alin. 2 şi art. 51 din Codul muncii – nu se poate susţine nelegalitatea hotărârilor consiliului de administraţie, incidenţa acestora în cauză fiind limitată la efectele pe care le produce suspendarea contractului individual de muncă, respectiv prestarea muncii de către salariat şi retribuirea acestuia de către angajator, fără a aduce însă atingere celorlalte drepturi relevante în speţă: dreptul la un loc de muncă şi protecţia la concediere.

În raport de starea de fapt avută în vedere, în cauză nu suntem în prezenţa unei discriminări substanţiale, determinate de un tratament diferit, pentru persoane care sunt în aceeaşi situaţie.

De altfel, în jurisprudenţa sa, C.E.D.O. a statuat că dreptul de a nu fi discriminat este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit dar şi atunci când statele omit să trateze diferit, fără justificări obiective şi rezonabile, persoane aflate în situaţii diferite, necomparabile (v. cauza Thlimmenos c. ###### din 6.04.2000).

Se reţine că la biroul de securitate aeroportuară, pază şi informaţii clasificate s-au păstrat toţi salariaţii, măsură ce poate fi uşor de înţeles în condiţiile în care chiar şi cu activitatea întreruptă bunurile regiei trebuie supravegheate. În cadrul formaţiei pentru stingerea incendiilor au fost păstraţi 3 din cei 6 angajaţi, număr minim pentru a asigura intervenţia în caz de urgenţă. De asemenea, au fost păstraţi salariaţii care ocupau 2 posturi prin cumul de funcţii, măsura fiind justificată din punct de vedere al eficienţei activităţii, câtă vreme aceşti salariaţi puteau îndeplini mai multe atribuţii, cu costuri mai reduse. Menţinerea salariaţilor implicaţi în derularea proiectelor din fonduri europene poate fi explicată de contextul în care regia a beneficiat de astfel de fonduri sau se doreşte accesarea unor noi fonduri, acţiuni de natură să conducă la dezvoltarea activităţii regiei. Or, în condiţiile în care a fost justificată punctual măsura pentru fiecare compartiment, între persoanele care au intrat în şomaj tehnic fiind un număr aproape egal între membrii de sindicat şi cei care nu sunt membri, nu se poate reţine existenţa unei discriminări conform susţinerilor sindicatului. Soluţiile propuse de sindicat privind rotirea personalului sau păstrarea persoanelor cu o vechime mai mare în muncă nu pot fi impuse angajatorului fără a aduce atingere prerogativei acestuia de a-şi conduce propria activitate. #### vreme nu au fost încălcate dispoziţii legale, iar măsurile au o justificare reală şi obiectivă, instanţa de judecată nu poate cenzura deciziile angajatorului privind modul de organizare a activităţii proprii.»

Potrivit art. 430 Cod procedură civilă, hotărârea judecătorească ce soluţionează, în tot sau în parte, fondul procesului sau statuează asupra unei excepţii procesuale ori asupra oricărui alt incident are, de la pronunţare, autoritate de lucru judecat cu privire la chestiunea tranşată. Autoritatea de lucru judecat priveşte dispozitivul, precum şi considerentele pe care acesta se sprijină, inclusiv cele prin care s-a rezolvat o chestiune litigioasă.

Principiul autorităţii de lucru judecat impune ca drepturile recunoscute unei părţi sau constatările făcute printr-o hotărâre definitivă să nu fie contrazise printr-o altă hotărâre posterioară, dată într-un alt proces. În acest sens, C.E.D.O., în cauza Zazanis şi alţii contra Greciei, a statuat că obligaţia de a executa o hotărâre nu se limitează la dispozitivul acesteia, iar autorităţile nu pot repune în discuţie problema soluţionată prin hotărârea definitivă.

Principiul menţionat împiedică nu doar judecarea din nou a unui proces terminat, cu acelaşi obiect, aceeaşi cauză şi între aceleaşi părţi, ci şi contrazicerea între două hotărâri judecătoreşti pronunţate succesiv din punct de vedere cronologic cu privire la aceeaşi situaţie de fapt. Practic, printr-o hotărâre ulterioară nu mai pot fi infirmate constatările care au dobândit putere de lucru judecat prin rămânerea definitivă a unei hotărâri anterioare.

Puterea lucrului judecat prezintă atât un aspect negativ, pentru partea care a pierdut procesul (în sensul că nu mai poate repune în discuţie dreptul său într-un alt litigiu), cât şi un aspect pozitiv, pentru partea care a câştigat procesul (în sensul că se poate prevala de dreptul recunoscut într-o nouă judecată).

Pe cale de consecinţă, ceea ce s-a rezolvat jurisdicţional într-un prim litigiu va fi opus, fără posibilitatea dovezii contrare, într-un proces ulterior, care are legătură cu chestiunea de drept sau cu raportul juridic deja soluţionat. Din acest punct de vedere, prezumţia vine să faciliteze probaţiunea în cadrul judecăţii, prin respectarea autorităţii de lucru judecat. Scopul urmărit prin reglementarea acestei instituţii este de a evita contradicţiile între considerentele hotărârilor şi contradicţiile între dispozitivele acestora, şi se realizează prin intermediul celor două mijloace diferite: prezumţia şi excepţia lucrului judecat.

Prezumţia operează atunci când în al doilea proces se pune în discuţie o chestiune deja soluţionată definitiv printr-o hotărâre anterioară. Ea nu presupune identitate de acţiuni, ci doar de chestiuni juridice litigioase. Prin intermediul acestei prezumţii de lucru judecat, ceea ce s-a tranşat jurisdicţional anterior este folosit cu ocazia unei noi judecăţi, care nu va trebui să contrazică constatările anterioare ale instanţei. Practic, prezumţia de lucru judecat împiedică nu doar contradicţiile între dispozitivele a două hotărâri, ci şi contradicţiile între considerente, care sunt de asemenea înzestrate cu putere de lucru judecat când conţin dezlegări ale unor chestiuni litigioase în raporturile dintre părţi.

Un alt aspect susţinut de reclamant a constat în faptul că, deşi medicul oftalmolog i-a impus purtarea ochelarilor permanent, angajatorul a refuzat asigurarea achiziţionării conform solicitării sale.

Din rezoluţia administrativă corespunzătoare solicitării de mai sus, înregistrată sub nr. 125/18.01.2021, nu se constată un refuz în sensul indicat de reclamant, ci se face referire la o procedură de urmat - "paşi de urmat" privind examenul medical periodic de medicina muncii, după epuizarea căreia şi depunerea documentelor în original se va proceda la analizarea eventualelor solicitări (fila 76 vol. I).

Pe de altă parte, se observă, aşa cum a subliniat şi pârâta, că reclamantul a solicitat contravaloarea dispozitivului şi nu asigurarea unui astfel de dispozitiv, obligaţie ce nu cădea în sarcina angajatorului în baza unei simple cereri.

A mai criticat reclamantul hotărârea nr. 2/08.01.2021 prin care a fost aprobat planul de restructurare în scopul reorganizării interne al regiei, impusă de necesitatea obiectivă de reducere a costurilor operaţionale şi de funcţionare ale regiei în contextul răspândirii COVID-19 la nivel naţional si internaţional, hotărârea nr. 3/08.01.2021 prin care s-a modificat structura organizatorică, în raport de care a relevat că s-a desfiinţat singurul post cu studii superioare, ceea ce l-ar fi vizat direct, în calitate de preşedinte al sindicatului, pentru a desfiinţa sindicatul şi a nu mai putea semnala autoritarilor abuzurile şi nelegalităţile comise de conducerea pârâtei.

În acest sens, se reţin considerentele Sentinţei civile nr. ####/01.11.2021 a Tribunalului ###### şi ale Deciziei civile nr. ###/20.06.2022 a Curţii de Apel Constanţa pronunţate în dosarul nr. ###/88/2021 intrate în puterea lucrului judecat, potrivit cărora:

«Desfiinţarea locului de muncă este efectivă, atunci când aceasta este suprimată din structura funcţională organizatorică a angajatorului, evidenţiată în statul de funcţii şi/sau organigramă şi implică cu necesitate caracterul definitiv al desfiinţării. Are o cauză reală când prezintă un caracter obiectiv, adică este impusă de dificultăţi economice sau transformării tehnologice etc. şi este serioasă, când se impune din necesităţi evidente privind îmbunătăţirea activităţii şi nu disimulează realitatea.

însă atributul exclusiv al conducerii fiecărei societăţi de a aprecia măsurile care se impun a fi luate pentru eficientizarea activităţii şi o bună organizare a acesteia, potrivit scopului şi obiectului de activitate, în vederea obţinerii de profit maxim.

Legiuitorul a lăsat la latitudinea angajatorului să facă selecţia acelor posturi pe care le desfiinţează, în cazul în care apreciază că o atare măsură este de natură să conducă la o mai bună şi mai profitabilă activitate, acesta fiind liber să gestioneze politica sa de personal, în direcţiile pe care el le apreciază a fi oportune.

Intanţa reţine că, intimata a aplicat măsura concedierii contestatorilor ca urmare a dificultăţilor economice cu care se confruntă.

Cu privire la situaţia economică care a condus la adoptarea hotărârii consiliului de administraţie nr. 3/08.01.2021 prin care ca urmare a aprobării modificării structurii organizatorice a regiei s-a aprobat modificarea organigramei şi a statului de funcţii având la bază pandemia generată de virusul COVID-19, care afectează ####### iar una dintre cele mai afectate industrii este cea a transportului aerian de pasageri, situaţia dramatică de scădere a traficului aerian, respectiv a veniturilor şi necesitatea luării unor măsuri urgente pentru diminuarea impactului negativ provocat de pandemia virusului COVID-19, instanţa constată că în cuprinsul acestui act se reţine situaţia comparativă pe ani a traficului aerian în perioada de referinţă ######### şi a indicatorilor financiari pentru aceeaşi perioadă din care se reţine o scădere procentuală şi numerică cu privire la ambii indicatori care sunt de natură a justifica o astfel de măsură.

Pentru a se reţine cauza reală şi serioasă a reorganizării nu este necesară dovedirea de către angajator au unor dificultăţi economice, care ar presupune pierderi financiare efective, ci este suficient ca angajatorul să urmărească eficientizarea propriei activităţi în scopul utilizării cu randament maxim a resurselor umane şi financiare, fiind atributul exclusiv al angajatorului de a hotărî asupra modalităţii în care îşi organizează activitatea.

Modificarea structurii de personal, a componenţei secţiilor şi departamentelor, precum şi crearea altora noi ţine de viziunea managerială, de interesul îmbunătăţirii activităţii, maximizării profitului, externalizarea unor activităţi, scăderea cheltuielilor cu salarizarea în domenii care nu se mai regăsesc ca pondere în ansamblul operaţiunilor derulate etc.

Relativ la motivul de apel referitor la aplicarea măsurii concedierii pe criteriul apartenenţei la sindicat, Curtea reţine că măsura reorganizării intimatei pârâte a vizat desfiinţarea a 7 posturi ocupate atât de membri cât şi de nemembri de sindicat. Astfel din cele 7 posturi desfiinţate 5 erau ocupate de membri de sindicat şi 2 de nemembri de sindicat. Instanţa de apel reţine că simpla apartenenţă la organizaţia sindicală nu este de natură a crea o aşa-zisă imunitate a membrilor de sindicat de la concediere sens în care se reţin considerentele Deciziei nr. ###/24.11.2015 publicată în Monitorul Oficial nr. 950 din 22.12.2015 care a vizat persoanele cu funcţii eligibile în sindicat dar care sunt aplicabile mutatis murandis şi membrilor de sindicat fără funcţii elective.»

În privinţa celorlalte aspecte relevate privind eventuale acţiuni de şicanare din partea angajatorului, izolarea de ceilalţi salariaţi în vederea ruperii oricărei comunicări cu aceştia, stabilirea unui traseu fix şi doar într-un birou izolat, acestea au rămas la nivelul unor simple susţineri, iar probele administrate în mod nemijlocit în cadrul prezentei proceduri jurisdicţionale nu susţin concluzia existenţei unei fapte de discriminare.

Reclamantul nu a contestat faptul că toţi salariaţii regiei, care s-au întors la locul de muncă după perioada de suspendare a contractului de muncă, de 6 luni, au fost supuşi testării, inclusiv reclamantul şi că cei care au refuzat testarea au fost cercetaţi disciplinar, fiind sancţionaţi cu avertisment, după cum nu a contestat nici faptul că avea obligaţia de a se supune verificării/testării la sfârşitul perioadei de pregătire, ca urmare a reluării activităţii profesionale după şomajul tehnic, ceea ce a refuzat. De altfel, chiar reclamantul a susţinut că a refuzat să susţină examenul de verificare, întrucât postul său oricum făcea parte din cele pentru care urma a se organiza concurs conform planului de restructurare a regiei.

Prin urmare, nu s-a dovedit că pârâta ar fi practicat o politică de discriminare pe criteriile menţionate de O.G. nr. 137/2000, iar susţinerile reclamantului exprimă o percepţie personală, plasată într-un context mai amplu asociat cu activitatea sindicatului al cărui preşedinte a fost.

Depoziţiile martorilor audiaţi în cauză, nu sunt în măsură să atragă o altă concluzie.

În ceea ce priveşte susţinerile referitoare la posturile scoase de pârâtă la concurs, acestea nu mai au nicio legătură cu cauza, câtă vreme se plasează într-o perioadă care se află în afara raportului său de muncă şi vizează aspecte ulterioare încetării contractului său individual de muncă, aşa cum a arătat şi pârâta.

În final, în referire la încălcarea dreptului său la un proces echitabil, este de menţionat faptul că iniţierea mecanismelor de control judiciar nu este, prin ea însăşi, un act prezumat ilegal şi vătămător, nici discriminator, după cum nici modalitatea de finalizare a acestora în sensul admiterii/respingerii, nu certifică în sine încălcarea dreptului la un proces echitabil.

Reclamantul nu a relevat în concret în ce ar consta încălcarea acestui drept şi nici instanţa nu a identificat date în acest sens, situaţie în care se va respinge în rest acţiunea formulată de reclamant, ca nefondată.

În temeiul art. 453 Cod procedură civilă, faţă de soluţia adoptată, va fi obligat reclamantul la plata către pârâta R.A. Aeroportul ##### Dunării a sumei de 11.900 lei, cu titlu cheltuieli de judecată, reprezentate de onorariul de avocat, potrivit documentelor justificative depuse la dosar, respectiv factura nr. 39/15.03.2023 şi extrasul de cont din data de 28.03.2023 ce atestă viramentul.

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂŞTE

Respinge excepţia inadmisibilităţii, ca nefondată.

Respinge excepţia lipsei calităţii procesuale active, ca nefondată.

Respinge excepţia lipsei calităţii procesuale pasive, ca nefondată.

Respinge excepţia autorităţii de lucru judecat, ca nefondată.

Admite excepţia prescripţiei dreptului material la acţiune.

Respinge acţiunea formulată pentru perioada anterioară datei de 10.02.2020, ca fiind prescrisă.

Respinge în rest acţiunea formulată de reclamantul ####### ######, cu domiciliul în ######, #### ############ ### #, ### #, ### #, ### #, ### #, judeţul ######, în contradictoriu cu pârâţii ##### AUTONOMĂ AEROPORTUL ##### DUNĂRII, cu sediul procesual ales la S.C.A. ######, ########, #######, cu sediul în ######, #### ########## ### #, ####### ###### ## ###### ##### #### ########## ########## ####### – DIRECŢIA GENERALĂ REGIONALĂ A FINANŢELOR PUBLICE ###### prin ADMINISTRAŢIA JUDEŢEANĂ A FINANŢELOR PUBLICE ######, cu sediul în ######, #### ######## ### ### bis, ####### ###### ## ## ####### ########## ######## ###### ########## ##########, cu sediul în Bucureşti, #### ##### ############ ### #-3, sector 1, ca nefondată.

Obligă reclamantul la plata către pârâta R.A. Aeroportul ##### Dunării a sumei de 11.900 lei, cu titlu cheltuieli de judecată.

Cu drept de apel în termen de 10 zile de la comunicare, care se depune la Tribunalul ######.

Pronunţată prin punerea soluţiei la dispoziţia părţilor, prin mijlocirea grefei, azi, 26.06.2025.

Preşedinte, Asistenţi judiciari, Grefier,
####### ###### ####### ###### ####### #########
Băsău

Red. #### ## ######/04.09.2026
Tehnored. ##### ####/6 ex.
Com. 4 ex.