



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### **HOTĂRÂREA NR. 876** **din data de 27.11.2019**

**Dosar nr.:** 272/2018 conexas cu dosar nr. 277/2018

**Petiția nr.:** 2157/16.04.2018; 2226/18.04.2018

**Petent:** **Sindicatul Liber al Aeroportului Internațional Constanța - ....**  
**(membrii de sindicat)**

**Reclamat:** ....- **Director General al S.N. Aeroportul Internațional M. Kogălniceanu – Constanța S.A.**

**Obiect:** neacordare posibilăți negociere a CIM și refuz acordare spor de complexitate prevăzut în CCM

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

##### **1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

**Sindicatul Liber al Aeroportului Internațional Constanța – M. Kogălniceanu pentru .... (membrii de sindicat)** cu sediul procesual ales în localitatea M. Kogălniceanu, str. Transilvaniei nr. 93, jud. Constanța

##### **2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților**

**.... – Director General al S.N. Aeroportul Internațional M. Kogălniceanu – Constanța S.A.** cu sediul în localitatea Mihail Kogălniceanu, str. Tudor Vladimirescu nr. 4, jud. Constanța

#### **II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petențul reclamă discriminarea membrilor de sindicat, prin neacordarea posibilății de negociere a CIM și refuzul acordării sporului de complexitate prevăzut în CCM

#### **III. Procedura de citare**

4. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. În cadrul ședinței de deliberări din data de 25.04.2018 dosarul 272/2018 și dosarul 277/2018 au fost conexate.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 2226/26.04.2018 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2480/26.04.2018 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 22.05.2018.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. La termenul stabilit, la ședința de audieri, petentul a fost absent, partea reclamată a fost prezentă, prin reprezentant.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 2904/16.05.2018 petentul depune note scrise, care sunt comunicate părții reclamate în cadrul ședinței de audieri.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 2984/17.05.2018 respectiv 3109/22.05.2018, partea reclamată depune puncte de vedere care sunt comunicate petentului prin adresa înregistrată sub nr. 3172/23.05.2018.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 3302/30.05.2018, partea reclamată depune completări la punctele de vedere emise anterior, iar petentul depune note scrise înregistrate sub nr. 3844/14.06.2018, care sunt comunicate părților prin adresele înregistrate sub nr. 4016/20.06.2018.

12. Prin adresa înregistrată sub nr.4252/29.06.2018 petentul depune la dosar înscrisuri, care sunt comunicate părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 4517/12.07.2018.

13. Prin adresa înregistrată cu nr. 4391/09.07.2018 partea reclamată depune concluzii scrise, iar prin adresa înregistrată sub nr. 4456/10.07.2018 petentul depune concluzii scrise.

#### **IV. Susținerile părților** **Susținerile petentului**

14. Prin sesizările înregistrate la CNCD sub nr. 2157/16.04.2018 și nr. 2226/18.04.2018, petentul învederează că începând cu anul 2010, la nivelul S.N. Aeroportul Internațional M.Kogălniceanu-Constanța S.A. a mai luat ființă încă o organizație sindicală având membrii simpatizanți și cotizanți, chiar directorii societății. La scurt timp după concedierea președintelui sindicatului liber, organizația sindicală nou înființată, a obținut reprezentativitatea și a negociat Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate. În CCM-urile încheiate la nivel de unitate pe anii 2011 - 2015 au fost prevăzute articole care, prevedeau sintagma „sindicatul reprezentativ”, fiind negociate și formulate în favoarea sindicatului reprezentativ și a membrilor acestei organizații care a semnat CCM-ul, membrii sindicatului petent nebeneficiind de aceste prevederi.

15. Totodată, sindicatul care a negociat CCM-ul împreună cu conducerea unității au tăiat cotizația membrilor de sindicat petent, au „stabilit” ca organizația să nu mai aibă sediu, au „condiționat” posibilitatea de negociere a salariilor - astfel încât membrii ai sindicatului petent nu au putut să-și negocieze salariile sau au refuzat negocierea, stabilirea și acordarea sporului prevăzut în Codul Muncii la art. 137. Considerând că toate aceste acțiuni au fost abuzive, au acționat în instanță, aceasta dând câștig de cauză petentului în toate acțiunile.

16. Atât conducerea Sindicatului Liber AIC-MK cât și membrii organizației au fost discriminați în mod direct, faptele fiind constatate de altfel și de CNCD prin hotărârea nr.94/2017.

17. Începând cu anul 2015, cei doi membrii de sindicat (...) au solicitat negocierea CIM și acordarea sporului de complexitate prevăzut în CCM.

18. În cazul doamnei ...se solicită reexaminarea fișei postului, și deși CCM prevede în mod clar modalitatea prin care se poate cere reexaminarea fișei postului, iar prin procesele verbale întocmite la schimb de tură conducerea serviciului este informată despre suprasolicitări ale personalului, d-na ...- director juridic, răspunde solicitărilor, pentru a tergiversa acest drept al salariatului.

19. Se solicită proba interrogatoriului de către partea reclamată, anexat petiției.

20. Se depun înscrisuri.

#### **Susținerile părții reclamate**

21. Prin punctele de vedere depuse și înregistrate sub nr. 2984/17.05.2018 respectiv nr. 3109/22.05.2018, partea reclamată, prin director general, solicită să se constate inexistența unui criteriu de diferențiere, față de salariații petenți ...cu consecința constatării petiției formulate ca fiind nefondată și neîntemeiată.

22. Se precizează că în ceea ce privește solicitarea de acordare a sporului de complexitate, aceasta a fost tranșată de mai multe ori de către instanța de judecată, în sensul că această solicitare, a format obiectul a două dosare civile, înregistrate pe rolul instanțelor din Constanța, care s-au pronunțat definitiv asupra acestei solicitări, în anul 2013 și 2014, respingând pretențiile petentului.

23. La nivelul anului 2017, CCM pentru anul 2017-2018, reiterează la art. 85 alin. (2), lit. d, prevederile art. 49, alin. (2) din CCM încheiat sub nr. 1363/21.10.2014, care prevede că „(2) Sporurile la salariul de bază sunt: d) 10-25% spor pentru complexitatea muncii pentru activitatea de audit a angajaților din cadrul următoarelor compartimente: Audit intern; CFP (control financiar preventiv); CFG (control financiar de gestiune); Birou dispeceri sol; Serviciul Reglementări Aeronautice, Asigurarea calității și relații publice; Serviciul Securitatea Aeroportuară. Acest spor poate fi acordat și prin decizia Directorului General în funcție de complexitatea muncii prevăzută în fișa postului și altor angajați.”

24. Din fișele de post se observă că angajata ...și angajatul ....nu fac parte din personalul compartimentelor menționate mai sus ci din compartimentul „Dispecerat coordonare”, respectiv „Biroul transport”, nefiind îndreptățiți să solicite acordarea unui asemenea spor, indiferent de opțiunea sindicală. În cadrul compartimentului „Dispecerat Coordonare” există 4 salariați cu fișe de post identice cu ale angajatei ..și care nu beneficiază de spor pentru complexitatea muncii. De acest spor beneficiază însă președintele Sindicatului Liber AIC, domnul....., la nivel maxim prevăzut în CCM.

25. Cu privire la acordarea dreptului la negociere, aceasta nu este o prerogativă a angajatorului, acesta neputând acorda acest drept, deoarece este deja recunoscut prin codul muncii. Angajații ...fac însă o confuzie de situații juridice, în sensul că, se solicită în fapt renegocierea CIM și nu negocierea acestuia în sensul dispus de codul muncii. Prin petiție se reclamă faptul ca angajaților nu li s-a renegociat CIM, semnat deja, incluzând și actele adiționale aferente. Ultimul act adițional a survenit ca o compensare a măsurilor dispuse prin O.U.G. nr. 79/08.11.2017, pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015, privind Codul Fiscal, în contextul transferului contribuțiilor sociale de la angajator la salariat. Ca atare, salariul negociat s-a modificat prin efectul legii așa cum s-a precizat, și susținut de dispozițiile CCM în vigoare, motiv pentru care această modificare nu face obiectul unei negocieri între angajat și angajator. Ori atâta timp cât nu a intervenit o modificare cu privire la elementele esențiale ale CIM, așa cum sunt ele prevăzute la art. 17 alin. 3) din codul muncii, nu se impune o renegociere a acestuia.

26. În ceea ce privește faptul că petițiile sunt îndreptate către Dir. general – ... se face precizarea că din cuprinsul acestora nu rezultă și nu se probează vreun comportament discriminatoriu promovat în nume personal de către directorul general al societății.

27. Față de afirmația petentului potrivit căreia „d-na .... răspunde evident pentru a tergiversa acest drept al salariatului” se arată că d-na ... este directorul departamentului juridic al societății și formulează răspunsuri la nivel instituțional, în numele și pentru societate și nu în nume personal.

28. În ceea ce privește probele solicitate de Sindicatul Liber AIC MK, partea reclamată solicită respingerea probei cu interogatoriul propus de petenți, dar și a probelor ca nefiind utile cauzei având în vedere că este vorba de: evaluarea riscurilor de sănătate și securitate în muncă pentru funcția de dispecer, programele de lucru (graficele) și pontaj întocmite în cadrul dispeceratului coordonare în perioada 01.05.20017 - aprilie 2018, modalitatea de acordare, data acordării și corespondența

purtată pentru acordarea sporului de complexitate, nominal, pentru fiecare din colegii doamnei ..din cadrul dispeceratului coordonare, procedura de întocmire a fișelor de post, normativul de acordare a echipamentului individual de protecție pentru funcția de dispecer, procesele verbale întocmite la schimb de tură.

29. Prin adresa înregistrată sub nr. 3302/30.05.2018, partea reclamată depune completări la punctele de vedere emise anterior și informează că pe lângă președintele Sindicatului Liber mai beneficiază de spor de complexitate și salariați..., membru al organizației sindicale petente, iar încă unei salariați, .... i s-a încheiat act adițional privind acordare spor de complexitate, dar la momentul depunerii punctului de vedere nu era semnat.

30. Partea reclamată arată că CNCD nu poate analiza/aprecia/stabili complexitatea muncii vreunui angajat al Societății, în baza căreia să fie acordat sporul de complexitate.

31. Se depun înscrișuri.

## **VI. Motivele de fapt și de drept**

32. **În fapt**, Colegiul director reține că se reclamă discriminarea celor doi membrii de sindicat, de neacordare a posibilității de negociere a ... și refuzul acordării sporului de complexitate prevăzut în CCM.

33. **În drept**, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

34. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

35. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

36. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

37. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

38. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile.

39. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

40. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

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

42. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă partea reclamată a încălcat celor doi angajați un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și documentele depuse la dosar se reține că dreptul încălcat este dreptul la remunerare egală, respectiv refuzul acordării sporului de complexitate pentru că sunt membrii de sindicat și nu manifestă obediență conducerii unității, în opinia petentului.

43. Colegiul director reține faptul că angajații societății, membrii ai Sindicatului petiționar, nu primesc sporul de complexitate. Aceștia susțin că motivul pentru care le este refuzat dreptul de negociere, inclusiv dreptul la acordarea acestui spor este faptul că face parte din Sindicatul neagreat de conducerea societății. Pe de altă parte, partea reclamată arată că acest spor se acordă în cuantum de 10%-25% pentru complexitatea muncii, pentru activitatea de audit a angajaților din cadrul compartimentului Audit intern, CFP (control financiar preventiv), CFG (control financiar de gestiune), Birou dispeceri sol, Serviciul Reglementări Aeronautice, Asigurarea calității și relații publice, Serviciul Securitatea Aeroportuară. Acest spor poate fi acordat și prin decizia Directorului General în funcție de complexitatea muncii prevăzută în fișa postului și altor angajați.

44. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține din punctele de vedere formulate și a înscrisurilor aflate la dosar, că angajatorul nu acordă angajaților petenți sporul de complexitate nu pentru că sunt membrii ai sindicatului neagreat de conducerea societății, ci pentru că atribuțiile din fișa postului nu presupun un grad de complexitate mare.

45. Din fișele de post se observă că angajata .... și angajatul .... nu fac parte din personalul compartimentelor menționate mai sus ci din compartimentul „Dispecerat coordonare”, respectiv „Biroul transport”. În cadrul compartimentului „Dispecerat Coordonare” există 4 salariați cu fișe de post identice cu ale angajatei... și care nu beneficiază de spor pentru complexitatea muncii.

46. Colegiul director constată din analiza obiectului petiției că în situația redată nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între criteriul invocat de petenți și faptele reclamate.

Față de cele de mai sus, în temeiul art.20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive a unor fapte de discriminare, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptă;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VII. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA – Membru**

**SANDU TATIANA VERONICA – Membru**

*Motivată și tehoredactată I.D./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.