



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 94
din 03.02.2016

Dosar nr: 427/2015

Petiția nr: 4701/08.07.2015

Petent: Sindicatul Național „Poștașul Român”

Reclamați: Compania Națională „Poșta Română”

Obiect:

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1.1.1. Sindicatul Național „Poștașul Român”, denumit în continuare „SNPR” cu sediul în București, Calea Giulești, nr. 6-8, et. 3, cam. 312, Sector 6, reprezentat de către Președinte....., prin avocat.....

I.2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. Compania Națională „Poșta Română”, cu sediul în Bd. Dacia, nr. 140, Sector 2 București, reprezentată de către Directorul General Alexandru Petrescu.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizarea făcută, petentul arată faptul că partea reclamată a instituit un tratament diferențiat între membrii sindicatului nereprezentativ și sindicatul reprezentativ. În speță, partea reclamată a emis o adresă prin care informa sindicatul că, începând cu data de 14.07.2015, nu se vor mai face rețineri ale cotizației sindicale pe statul de plată. Reclamata mai menționează faptul că are obligația de a reține cotizația doar pentru membrii sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

2.2. Arată faptul că există un tratament diferențiat între sindicate, tratament prin care se urmărește reducerea numărului de membri din sindicatele nereprezentative și mutarea membrilor către sindicatul reprezentativ.

III. Citarea părților

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

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 11.08.2015 la sediul CNCD.

3.3. La termen s-au prezentat apărătorul petentului, cu delegație la dosar.

3.4. Partea reclamată a formulat un punct de vedere comunicat petentului.

- 3.5. Ulterior petentul a formulat precizări, comunicate părții reclamate
- 3.6. Petentul a formulat concluzii scrise și note de audiere.
- 3.7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. La data de 07.07.2014, partea reclamată a emis către petent o adresă prin care petentul era înștiințat că începând cu data de 14.07.2014, partea reclamată nu va mai opera rețineri ale cotizației sindicale pe statul de plată pentru membrii petentului. Totodată, se menționa faptul că partea reclamată nu are obligația de a reține cotizația decât pentru membrii sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

4.1.2. Urmare acestei adrese, petentul a solicitat părții reclamate să opereze în continuare cotizația sindicală, pe baza solicitării scrise a membrilor de sindicat, ținând cont de faptul că atât legea dialogului social cât și prevederile contractului colectiv de muncă nu stabilesc obligația de a reține cotizația sindicală numai pentru salariații membrii ai sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

4.1.3. Partea reclamată a arătat faptul că reținerea nu poate avea loc întrucât petentul nu este sindicat reprezentativ la nivel de unitate și nici nu este parte semnatară a contractului colectiv de muncă.

4.1.4. Partea reclamată a decis să aplice salariaților un tratament diferit. Tratamentul este diferit atât față de membri ai sindicatului reprezentativ cât și față de alți salariați, membri ai unor sindicate nereprezentative, în cazul cărora operează reținerile.

4.1.5. Partea reclamată, în calitate sa de angajator nu poate decide ca pentru salariații, membrii ai sindicatului petent să nu facă reținerea cotizației, pentru faptul că între petentă și reclamată nu există un contract colectiv de muncă, întrucât contractul colectiv de muncă, aplicabil la nivelul societății se aplică tuturor salariaților societății, indiferent dacă o parte dintre aceștia sunt reprezentați de sindicatul semnatar al contractului colectiv de muncă.

4.1.6. Se mai arată faptul că partea reclamată, prin atitudinea avută, îngrădește libertatea de asociere a salariaților, în sensul în care prin refuzul de a aplica un tratament egal între salariații societății, indiferent de apartenența la o organizație sindicală, urmărește ca salariații să părăsească sindicatul petent și să se alăture sindicatului reprezentativ.

4.1.7. Prin precizările formulate se arată faptul că petentul a solicitat părții reclamate să facă reținerile cotizației de membru de sindicat pentru membrii săi, prin cerere scrisă însoțită de un tabel centralizator cu datele de identificare ale salariaților precum și a adeziunilor prin care își dau acordul să fie operate reținerile.

4.1.8. De asemenea, menționez ca atât la data formulării petiției cât și la acest moment, în vigoare se afla dispozițiile art. 24 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social sub următoarea formă: "Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului fiscal."

4.1.9. Petentul apreciază faptul că angajatorul și reprezentantul său aplică un tratament diferențiat, discriminatoriu salariaților CNPR, prin raportare la apartenența la o organizație sindicală solicitându-se să constate o faptă de discriminare, să fie înlăturate consecințele discriminării, restabilirea situației anterioare discriminării și să se dispună sancționarea părții reclamate.

4.1.10. Cu privire la excepția lipsei calității procesuale pasive se solicită respingerea acesteia, motivat de faptul că petiția este însoțită de un mandat de reprezentare a sindicatului pentru a reprezenta interesele membrilor de sindicat.

4.1.11. Actul adițional la contractul colectiv de muncă, invocat de către reclamant este datat aprilie 2012. În perioada aprilie 2012 (după intrarea în vigoare a actului adițional) și până la data adresei din iulie 2014 la care s-a făcut referire, angajatorul a făcut rețineri ale cotizației de membru de sindicat și pentru salariații SNPR (prezentul petent). Așadar, reprezentantul angajatorului nu poate să își bazeze decizia din anul 2014 pe un act adițional din anul 2012, în condițiile în care în perioada cuprinsă între aprilie 2012-iulie 2014, angajatorul a reținut cotizațiile pentru toți salariații societății, membri de sindicat în condițiile în care sindicatul furniza angajatorului solicitarea în acest sens și anexa acordul salariaților pentru efectuarea reținerilor.

4.1.12. Singurul element schimbat între momentul aprilie 2012 și momentul iulie 2014 este persoana directorului general al angajatorului. Începând cu luna iunie 2014 a fost numit actualul director general. De la acest moment, singurul sindicat pentru care s-a mai făcut reținerea a fost sindicatul reprezentativ, așa cum s-a și recunoscut în cuprinsul adresei nr. 101/2835/07.07.2014.

4.1.13. Se mai învederează faptul că între sindicatul reprezentativ și angajator nu există o convenție încheiată în condițiile art. 153 din Legea dialogului social, ci relația se bazează strict pe prevederile contractului colectiv de muncă, amendat prin intermediul actelor adiționale.

4.1.14. Chiar dacă s-ar invoca prevederile unui act normativ încă nepromulgat și implicit care nu este în vigoare, chiar și acestea nu pot fi reținute în favoarea angajatorului, întrucât art. 24 în forma propusă spre modificare aduce o cerință în plus, respectiv necesitatea acordului exprimat în mod expres de membrii de sindicat pentru operarea reținerilor.

4.1.15. Solicitarea sindicatului petent a fost întotdeauna însoțită de acordul salariaților și de tabelul centralizator al acestora.

4.1.16. Invocarea dispozițiilor art. 133 din Legea dialogului social nu poate fi reținută drept o apărare a angajatorului, în condițiile în care sindicatul petent a formulat prezenta petiție tocmai pentru a reclama caracterul discriminatoriu al angajatorului și al reprezentantului acestuia față de salariații membrii de sindicat SNPR. Petiția nu reclama caracterul discriminatoriu față de sindicat ci doar față de salariații membri de sindicat SNPR, întrucât pentru aceștia prin raportare la apartenența la SNPR se refuza operarea reținerii cotizației.

4.1.17. Se face referire și la hotărârea Consiliului nr. 26 din 14.01.2015, partea reclamată, prin reprezentant legal, fiind sancționată.

4.1.18. Cu privire la invocarea dispozițiilor Curții de Apel Timișoara, învederează faptul că practica judiciară nu este izvor de drept în sistemul de drept românesc și pe cale de consecință să se țină cont de probatoriul administrat în prezenta cauză.

4.1.19. În concluzie, apreciază că angajatorul și reprezentantul său aplică un tratament diferențiat, discriminatoriu salariaților CNPR, prin raportare la apartenența la SNPR. Prin acest comportament discriminatoriu, angajatorul urmărește ca SNPR să își reducă numărul de membri, prin migrarea acestora către sindicatul reprezentativ.

Sușinerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată invocă lipsa calității procesuale active a petentului întrucât nu sunt îndeplinite cerințele prevăzute de art. 28, alin. 2 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, respectiv inexistența unei împuterniciri semnată de membrii de sindicat din care să rezulte acordul acestora de a fi reprezentați de către sindicatul petent.

4.2.2. În fapt, prin adresa nr. 101/2835/07.07.2014 emisă de partea reclamată, petentul a fost înștiințat că, începând cu data de 14.07.2014, partea reclamată nu va mai face rețineri ale cotizației sindicale pe statul de plată pentru membrii sindicatului

petent. Totodată, se menționa că reclamata nu are obligația de a reține cotizația decât pentru membrii sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

4.2.3. Se arată faptul că, la nivelul părții reclamate, sunt înființate mai multe organizații sindicale, dintre acestea, cea care a obținut statutul de sindicat reprezentativ prin sentința civilă nr. 3182/20.09.2011 pronunțată de Judecătoria Vaslui în dosarul nr. 6445/333/2011 este Sindicatul Lucrătorilor Poștali din România (SLPR).

4.2.4. Susținerile petentului potrivit cărora "atât Legea dialogului social cât și prevederile CCM nu stabilesc obligația angajatorului de a reține cotizația sindicală numai pentru salariații membrii ai sindicatului reprezentativ la nivel de unitate" nu sunt întemeiate, deoarece prevederile art. 63 din Actul adițional nr. 27/17.04.2012 au reformulat dispozițiile art. 133 din CCM 2008/2018 și au următorul cuprins: „ In aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr.62/2011- Legea dialogului social și, la cererea S.L.P.R.(Sindicatul Lucrătorilor Poștali din România), CNPR va reține și va vira cotizația pentru membrii de sindicat reținuta pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale. Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii SLPR , la care se atașează lista membrilor de sindicat pentru care se va face reținerea și virarea cotizației de sindicat. Lista se înaintează CNPR la începutul fiecărui an și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie de către SLPR. Din cotizația reținută, o cotă parte comunicată de SLPR se va vira în contul acestuia, iar restul în contul structurilor sindicale comunicate de SLPR. Răspunderea pentru datele comunicate revine în totalitate SLPR".

4.2.5. Referitor la tratamentul fiscal aplicabil cotizației de membru sindicat, atât pentru membrii care aparțin Sindicatului Lucrătorilor Poștali din România cât și pentru membrii Sindicatului Național Poștașul Român, precizăm că acesta este un tratament fiscal egal, pentru toți membrii, pentru următoarele considerente:

4.2.6. In cuprinsul dispozițiilor Legii dialogului social nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare, nu există prevederi legate de obligativitatea angajatorului de a reține cotizația datorată de membrii de sindicat.

4.2.7. Prin dispozițiile art. 24 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, legiuitorul a reglementat aspectele de natură fiscală legate de cotizațiile plătite de membrii de sindicat prin raportare la prevederile Codului fiscal și, nicidecum modalități de colectare a cotizației sindicale datorată de membri de sindicat, prevăzând următoarele: „ *cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de 1% din venitul brut realizat potrivit prevederilor Codului fiscal.*"

4.2.8. Legea pentru modificarea și completarea Legii dialogului social nr. 62/2011, în forma transmisă spre promulgare, introduce noi reglementari referitoare la posibilitatea angajatorilor de a reține și de a vira cotizația de sindicat pe statele lunare de plata la cererea organizațiilor sindicale și cu acordul membrilor acesteia, în sensul că prin art. 1 punct 2 din legea transmisă spre promulgare, „Art. 24 din Legea nr. 62/2011 se completează cu un nou alineat care prevede că la cererea organizațiilor sindicale și cu acordul membrilor acestora, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată".

4.2.9. În jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului s-a reținut că, „deși drepturile salariale nu sunt drepturi reale, cum este dreptul de proprietate, ci drepturi de creanță, în privința apărării lor, acestea sunt asimilate cu bunuri, statuându-se că noțiunile de "bun" și "proprietate" au un sens care << nu este limitat la dreptul de proprietate asupra bunurilor corporale, ci cuprinde și alte drepturi și interese patrimoniale."(cauza Beyler împotriva Italiei, 2000).

4.2.10. Așadar, drepturile salariale se circumscriu prevederilor art. 44 din Constituție și ale art. 1 paragraful 1 din Primul Protocol adițional la Convenția pentru

apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, ce stipulează că "Orice persoană fizică sau juridică are dreptul la respectarea bunurilor sale. Nimeni nu poate fi lipsit de proprietatea sa decât pentru cauza de utilitate publică și în condițiile prevăzute de lege și de prevederile generale ale dreptului internațional".

4.2.11. Totodată, în conformitate cu dispozițiile art. 167 alin. (1) din Codul Muncii, „salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta”. Președintele țării a trimis Senatului spre reexaminare Legea dialogului social, apreciind că „angajatorul nu poate reține și vira cotizația de sindicat pe statele lunare de plată, la cererea organizațiilor sindicale, deoarece salariul potrivit codului muncii, se plătește direct titularului”.

4.2.12. Deductibilitatea fiscală a cotizației sindicale este reglementată de Normele de aplicare a Codului fiscal. Potrivit prevederilor art. 111^{A2} din cadrul Normelor de aplicare ale Codului fiscal, astfel cum au fost aprobate prin HG nr. 44/2004, cu modificările și completările ulterioare, se prevede expres ca, „ În cazul sumelor plătite direct de către angajat, membru de sindicat, pentru determinarea bazei de calcul al impozitului pe veniturile din salarii, cotizația sindicală plătită se deduce, în limitele stabilite potrivit legii, din veniturile lunii în care s-a efectuat plata cotizației, pe baza documentelor justificative emise de către organizația de sindicat”.

4.2.13. Potrivit prevederilor art. 169 din Codul muncii „, nicio reținere din salariu nu poate fi operată în afara cazurilor și a condițiilor prevăzute de lege”.

4.2.14. Asigurarea egalității de tratament, nu înseamnă neapărat uniformitate, neluarea în considerare a particularităților, a situațiilor diferite, a cerințelor specifice.

4.2.15. Art. 153 din Legea nr. 62/2011 dispune ca: „conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în forma scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare”.

4.2.16. Prin urmare, *„în absența încheierii cu angajatorul a unui acord, a unei convenții sau a unei înțelegeri, în forma scrisă, care să stabilească obligația acestuia de a reține pe statele de plată cotizația membrilor sindicatului nereprezentativ și de a o vira acestuia, precum și a unei reglementari legale a unei astfel de obligații a angajatorului, un sindicat nereprezentativ din unitate nu este discriminat în raport cu sindicatul reprezentativ din aceeași unitate, care a convenit printr-o clauză din contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, o astfel de obligație în sarcina angajatorului, iar angajatorul nu este obligat să rețină pe statele de plată cotizația membrului sindicatului nereprezentativ și de a o vira acestuia, astfel încât ea are un izvor contractual” – Decizia Curții de Apel Timișoara.*

4.2.17. Față de cele prezentate, apreciază că poziția exprimată prin adresa nr. 101/2835/07.07.2014 respectă prevederile legale în vigoare și nu este de natură a crea discriminări între salariați, sub aspectul tratamentului fiscal instituit de lege, potrivit distincțiilor prezentate mai sus.

4.2.18. Partea reclamată solicită să fie avute în vedere și prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social, cât și dispozițiile art. 111^{A2} din cadrul Normelor de aplicare ale Codului fiscal, astfel cum au fost aprobate prin HG nr. 44/2004, cu modificările și completările ulterioare, constatând faptul că refuzul de a reține cotizația nu reprezintă discriminare, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim.

4.2.19. În consecință, față de motivele invocate, solicită să fie respinse ca neîntemeiate susținerile petentului "deoarece poziția exprimată de CN Poșta Română SA prin adresa nr. 101/2835/07.07.2014 nu este de natură a crea discriminări între salariați, sub aspectul tratamentului fiscal instituit de lege.

4.2.20. Referitor la tratamentul fiscal aplicabil cotizației de membru de sindicat, atât pentru membrii care aparțin Sindicatului Lucrătorilor Poștali din România cât și

pentru membrii Sindicatului Național Poștașul Roman, subliniază faptul că acesta este un tratament fiscal egal, pentru toți membrii de sindicat.

4.2.21. Petentul susține că atât la data formulării petiției cât și la acest moment, în vigoare se află dispozițiile art. 24 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social sub următoarea formă "cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor codului fiscal". Partea reclamată arată faptul că a invocat textul de lege menționat de petentă și a subliniat faptul că prin dispozițiile art. 24 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, legiuitorul a reglementat aspectele de natură fiscală legate de cotizațiile plătite de membrii de sindicat prin raportare la prevederile Codului fiscal și nicidecum modalități de colectare a cotizației sindicale datorată de membrii de sindicat.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director reține existența unui tratament diferențiat, aplicat de către partea reclamată, între petent și celelalte sindicate, prin nereținerea pe statul de plată a cotizației sindicale.

5.2. În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, ce prevede că „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.

5.3. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată invocă lipsa calității procesuale active a petentului, motivat de faptul că lipsește împuternicirea membrilor de sindicat. Colegiul director reține faptul că există la dosar – filele 17-35 - un tabel cu împuterniciri, din partea membrilor de sindicat, tocmai pentru a fi reprezentați în fața Consiliului. Luând act de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar, Colegiul urmează a respinge excepția invocată și a analiza fondul petiției.

5.4. 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, constituie discriminare "orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV 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".

5.5. Conform art. 7, lit. f din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, *constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta.*

5.6. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții:

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
- Tratatamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratatamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.7. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Refuzul părții reclamante de a reține cotizația de sindicat pentru petent, în condițiile în care reține această cotizație sindicală pentru sindicatul reprezentativ și alte sindicate, se aduce atingere petentului, intrând sub incidența art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. f din O.G. nr. 137/2000 republicată. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Colegiul director constată că la baza tratamentului invocat a stat apartenența la sindicatul nerepresentativ.

5.8. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică, noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

5.9. Privind probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (O.G. nr. 137/2000, art. 20 alin. 6: „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.”. Totodată, potrivit art. 4 din **Directiva Consiliului 97/80/CE**: „Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.”

5.10. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție. Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament

diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificată obiectiv” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

5.11. Având în vedere petiția astfel cum a fost formulată, precum și înscrisurile depuse la dosar, reiese că petentul a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, iar reclamatul nu a făcut dovada, prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentului nu a avut la bază criteriul invocat de acesta, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.12. Astfel, petenții au arătat faptul că partea reclamată a operat reținerea cotizației sindicale atât pentru sindicatul reprezentativ cât și în cazul altor sindicate nereprezentative în timp ce răspunsul la solicitarea sindicatului petent s-a bazat pe faptul că legea nu îi obligă să opereze reținerea cotizației. Petentul a arătat faptul că reținerea operează atât pentru sindicatul reprezentativ la nivel de unitate, pentru câteva filiale ale sindicatului reprezentativ cât și pentru Sindicatul Poșta Română Prahova.

5.13. Chiar în măsura în care nu exista la data respectivă obligativitatea încheierii unui acord cu sindicatul petent, partea reclamată opera reținerile pentru sindicatul reprezentativ cât și pentru un alt sindicat. Diferența de tratament devine discriminare atunci când situații comparabile sunt tratate diferit, partea reclamată având obligația de a trata sindicatul petent asemeni celorlalte sindicate.

5.14. Partea reclamată justifică nereținerea cotizației pentru membrii sindicatului petent și reținerea acesteia pentru membrii sindicatului reprezentativ ca urmare a modificării contractului Colectiv de Muncă 2008-2016, respectiv a art. 133, prin actul adițional încheiat între partea reclamată și sindicatul reprezentativ înregistrat la ITM sub nr. 27/17.05.2012.

5.15. Cu toate acestea, de la data intrării în vigoare a actului adițional până în anul 2014, angajatorul a operat rețineri ale cotizației de membru și pentru salariații, membri ai sindicatului petent.

5.16. Așadar, invocarea actului adițional nu poate reprezenta o justificare obiectivă pentru refuzul exprimat de către partea reclamată.

5.17. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzi, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director reține faptul că partea reclamată a mai fost sancționată cu amendă contravențională în cuantum de 2000 lei prin hotărârea nr. 26/14.01.2015 (dosar CNCD 453/2014), pentru fapte similare.

5.18. Potrivit art. 26 alin.1² din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată și actualizată, Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de

discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești.

5.19. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute de art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. f) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Colegiul director apreciază că, în cauză, sunt elemente care să probeze faptele de discriminare de care este acuzat reclamatul.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respingerea excepției lipsei calității procesuale active a petentului
2. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 1 și art. 7 lit. f) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată,;
3. Sancționarea Companiei Naționale „Poșta Română”, reprezentată de către Directorul General Alexandru Petrescu, cu amendă contravențională în valoare de 5000 lei, pentru faptele prevăzute de art. 7 lit. f) al O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentului, Sindicatul Național „Poștașul Român”, cu sediul în București, Calea Giulești, nr. 6-8, et. 3, cam. 312, Sector 6, reprezentat de către Președinte Costel Ovidenie;
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părții reclamate, Compania Națională „Poșta Română”, reprezentată de cătrecu sediul..... . În temeiul art. 26, alin. 2 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, Consiliul dispune obligarea părții reclamate să publice în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare.

VI. Modalitatea de plată a amenzii – La Direcția generală de administrare a marilor contribuabili cu sediul în loc. București, str. Mihail Sebastian, nr. 88, sector 5, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată.

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

Data redactării: 22.02.2016
Motivat/Redactat – T.B./R.B.

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

Verificat SCSR