



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA 312
Din data de 01.07.2015

Dosar nr.: 40/2015

Petiția nr.: 309/19.01.2015

Petent: Sindicatul „Cale Liberă Craiova – 2011”

Reclamat: Compania Națională de Căi Ferate „CFR” S.A.

Obiect: Dispunerea diferențierii remunerării salariaților în funcție de data semnării acordurilor de prelungire a contractelor de muncă, astfel pentru același post există două tipuri de salarii

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. Sindicatul „Cale Liberă Craiova – 2011”, Craiova, Bulevardul Decebal, nr. 1, camera 003, Poarta B, județul Dolj

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

I.2.1. Compania Națională de Căi Ferate „CFR” S.A., București, Bulevardul Dinicu Golescu, nr. 38, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 309/19.01.2015, petentul solicită CNCD să se constate discriminarea instituită asupra acestuia prin dispunerea diferențierii remunerării salariaților în funcție de data semnării acordurilor de prelungire a contractelor de muncă, astfel pentru același post există două tipuri de salarii.

III. Procedura de citare

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 de citare a părților.

3.2. Prin intermediul adresei nr. 309/19.02.2015 a fost citat petentul pentru termenul stabilit de consiliu la data de 09.03.2015. La termen, petentul s-a prezentat.

3.3. Prin intermediul adresei nr. 1341/19.02.2015 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de consiliu la data de 09.03.2015. La termen, partea reclamată s-a prezentat.

3.4. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 309/19.01.2015, petentul arată că este o organizație sindicală cu personalitate juridică. Acesta susține că membrii de sindicat au fost discriminați față de ceilalți salariați în ceea ce privește acordarea unui salariu egal pentru muncă egală și la asigurarea unei remunerații echitabile și satisfăcătoare în baza raporturilor de muncă stabilite conform angajamentelor contractuale individuale și colective, precum și în baza normelor legale incidente relațiilor de muncă.

4.1.1.1. Petentul susține că, în perioada martie-aprilie 2014, au avut loc negocieri în ceea ce privește încheierea unui Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate, negocieri în urma cărora s-au încheiat înțelegeri temporare sub forma unor Acorduri pentru o perioadă limitată.

Susține că, la data la care CIM-ul și-a încheiat aplicabilitatea, reprezentanții administrației și reprezentanții organizațiilor sindicale din comisia de negociere a CCM au încheiat două procese verbale prin care s-a stabilit posibilitatea semnării unui acord, cadrul legal și condițiile ce trebuie avute în vedere în acest caz, fără a se stabili în concret nicio dată anume de semnare a unui astfel de acord.

4.1.2. Petentul susține că, fără o informare prealabilă și fără acordul salariatului, conducerea CNCF C.F.R. a modificat un element de bază (salariul) a CIM-urilor ca și contraprestație a muncii deja depuse conform fișelor de post și programelor de lucru ordonate de angajator (cu efecte retroactive de diminuare a salariului pentru munca depusă), stabilind astfel pentru angajații săi două modalități de salarizare diferite pentru aceeași muncă, în același interval de timp și în aceleași condiții, diferențiere făcută în funcție de data semnării acordurilor.

Susține că, prin aceste decizii s-a realizat o discriminare între angajații membrii de sindicat ANFS și ceilalți angajați, membrii ai altor organizații sindicale, toți fiind angajați care aveau până la data respectivă aceeași formă de CIM pe durată nedeterminată.

4.1.2.1. Petentul consideră că, remunerarea diferențiată a salariaților aceluiși angajator pentru aceeași muncă prestată și mai ales acordarea unui salariu diferențiat pentru muncă prestată în aceleași condiții de către același angajat, fără o informare prealabilă și o negociere individuală statuată prin semnarea unui act adițional la CIM-ul pe durată nedeterminată, reprezintă o discriminare și un abuz al angajatorului.

4.1.2.2. Consideră că, lipsa de diligențe a angajatorului în respectarea normelor legale privind mențiunile ce trebuie făcute cu ocazia încheierii sau a modificării CIM prin acte adiționale datorită unor omisiuni din culpa și în folosul său nu poate fi imputată salariaților și nu poate afecta drepturile salariale ale acestora.

De asemenea, consideră că efectele discriminării făptuite de angajator îi defavorizează nejustificat și îi supune unui tratament injust pe angajații membri ai unor organizații sindicale diferite, cu același statut de reprezentativitate, dar cu o altă opinie privind modul de negociere a CIM.

Potentul atașează documente la dosar.

4.1.2.3. Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 1963/16.03.2015, petentul solicită CNCD să respingă excepțiile și apărările părții reclamate, deoarece prin

fapta care face obiectul sesizării membri de sindicat au fost discriminați față de ceilalți salariați ai reclamatei în ceea ce privește acordarea unui salariu egal pentru muncă egală și la acordarea unei remunerații echitabile și satisfăcătoare în baza raporturilor de muncă, precum și în baza normelor legale incidente relațiilor de muncă.

Menționează că, prin încheierea acordurilor de care a făcut vorbire s-a ignorat un drept fundamental cum este libertatea de conștiință, libertatea de opțiune de a fi sau nu membru de sindicat sau al unui anumit sindicat.

Precizează că toți angajații aveau aceleași forme de CIM-uri pe durată nedeterminată modificate/completate prin acte adiționale emise de angajator cu prevederi incomplete.

Petentul reiterează cele susținute în sesizarea depusă anterior.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCd sub nr.1945/16.03.2015, partea reclamată solicită CNCd să admită excepția de necompetență materială, excepție invocată din oficiu.

4.2.2. Susține că, sesizarea vizează acordarea unor drepturi salariale aferente perioadei 24.04.2014 – 27.04.2014, astfel cum au fost negociate de partenerii sociali, nicidecum una din formele de discriminare prevăzute în O.G. nr. 137/2000. Susține că, petentul reclamă modul de negociere a drepturilor ce formează obiectul acordului despre care s-a făcut vorbire, cât și plata drepturilor salariale. Susține că, în acesată situație, competența aparține instanțelor de judecată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că petentul a sesizat că se consideră discriminat pe criteriul apartenenței la un anumit sindicat în ceea ce privește dispunerea diferențierii remunerării salariaților în funcție de data semnării acordurilor de prelungire a contractelor de muncă, astfel pentru același post existând două tipuri de salarii.

5.2. În urma analizei **primului capăt de cerere**, Colegiul director a invocat *din oficiu excepția de necompetență materială a Consiliului* referitor la aspectele semnalate, având în vedere faptul că acestea exced atribuțiilor Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, acesta neputând să oblige partea care a săvârșit fapta să ia orice măsură pentru înlăturarea consecințelor presupusei fapte de discriminare, fiind atribuit ce revine instanței de judecată.

5.3. În drept, coroborat actului normativ, care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, 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, republicată.

5.4. 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, 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. Examinând conținutul primului capăt de cerere, documentele depuse la dosar, precum și legislația în vigoare, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, va proceda conform dispozițiilor **art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, astfel „(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.*” și ale **art. 64**, din aceeași procedură mai sus menționată „(1) *Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent...*(3) *Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.*”

Relativ la excepția invocată, reținem că, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul materiei și al răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale. Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-jurisdicțional, cu competență limitată la a constata stările de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, stabilirea unei sancțiuni contravenționale, **nu are competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională**, în general, și OG 137/2000, republicată, în special.

5.6. Colegiul director, raportat la excepția de **necompetență materială** a Consiliului invocată din oficiu, referitoare la solicitarea petentului de înlăturare a consecințelor faptelor de discriminare și repunere în situația anterioară discriminării, urmează a se pronunța asupra acesteia.

5.7. Jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

5.8. Având în vedere art. 27 din O.G. nr. 137/2000 prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, care prevede “*Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.*”, Colegiul director al CNCD este de opinie că cererea petentului de înlăturare a consecințelor faptelor de discriminare și repunere în situația anterioară discriminării revine instanței de judecată.

5.9. Coroborând acest aspect fundamental incident primului capăt de cerere al sesizării deduse soluționării, Colegiul este de opinie că, în speță, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate substitui instanțelor judecătorești.

5.10. Totodată, CNCD arată că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe 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 cf. art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.

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; conform principiului împărțirii probării faptelor de discriminare (art. 27 alin. 4 al O.G. 137/2000, republicată), justificarea rezonabilă este obligația pârâtului.

Având în vedere obiectul primului capăt de cerere referitor la obligarea părții care a săvârșit fapta să ia orice măsură pentru înlăturarea consecințelor presupusei fapte de discriminare, Colegiul director **admite excepția de necompetență materială** invocată din oficiu, dat fiind faptul că CNCD nu este competent în soluționarea acestui capăt de cerere, deoarece soluționarea aparține în mod exclusiv de competența instanței de judecată.

5.11. Mai mult, în cauză, Colegiul ia act și de cel de-**al doilea capăt de cerere** al petentului, prin care arată că partea reclamată, fără o informare prealabilă și fără acordul salariatului, a modificat un element de bază (salariul) a CIM-urilor ca și contraprestație a muncii deja depuse conform fișelor de post și programelor de lucru ordonate de angajator (cu efecte retroactive de diminuare a salariului pentru munca depusă), stabilind astfel pentru angajații săi două modalități de salarizare diferite pentru aceeași muncă, în același interval de timp și în aceleași condiții, diferențiere făcută în funcție de data semnării acordurilor, astfel, prin aceste decizii realizându-se o discriminare între angajații membrii de sindicat ANFS și ceilalți angajați, membrii ai altor organizații sindicale, toți fiind angajați care aveau până la data respectivă aceeași formă de CIM pe durată nedeterminată.

5.12. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul unei petiții este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.137/2000, actualizată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art.2 din ordonanță, cuprins în Capitolul I – Principii și definiții, și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II – Dispoziții Speciale, secțiunea I-VI din Ordonanță.

5.13. Colegiul director analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 din Ordonanță, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței ori 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.

5.14. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speța atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor de contravenționale prevăzute și sancționate de O.G.137/2000.

5.15. Prin urmare, în analiza faptelor presupus discriminatorii, Colegiul director al CNCD va analiza măsura în care acestea sunt susceptibile a fi cercetate sub incidența OG nr.137/2000.

5.16. Astfel, cu privire la cel de-al doilea capăt de cerere al petiției (respectiv prin lipsa informării prealabile și fără acordul salariatului de către reclamat și modificarea unui element de bază (salariul) a CIM-urilor ca și contraprestație a muncii deja depuse conform fișelor de post și programelor de lucru ordonate de angajator (cu efecte retroactive de diminuare a salariului pentru munca depusă), stabilind astfel pentru angajații săi două modalități de salarizare diferite pentru aceeași muncă, în același interval de timp și în aceleași condiții, diferențiere făcută în funcție de data semnării acordurilor, astfel, prin aceste decizii realizându-se o discriminare între angajații membrii de sindicat ANSF și ceilalți angajați, membrii ai altor organizații sindicale, toți fiind angajați care aveau până la data respectivă aceeași formă de CIM pe durată nedeterminată, Colegiul director nu se poate pronunța, fiind atributul legal și exclusiv al instanțelor de judecată de a se pronunța pe astfel de spețe.

Având în vedere obiectul celui de-al doilea capăt de cerere, Colegiul director **admite excepția de necompetență materială**, referitoare la faptul că CNCD nu este competent în soluționarea acestui capăt de cerere, deoarece soluționarea acestui litigiu aparține în mod exclusiv de competența instanței de judecată.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția necompetenței materiale invocate din oficiu referitor la capătul de cerere privind obligarea părții care a săvârșit fapta să ia orice măsură pentru înlăturarea consecințelor presupusei fapte de discriminare

2. Aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

—

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

BERTZI THEODORA - Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MANOLE PETRE FLORIN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

Motivat și redactat: R.B/B.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 SCSRP