



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 342**  
**din 22.07.2015**

**Dosar nr:** 53/2015

**Petiția nr:** 477/23.01.2015

**Petent:** Sindicatul Liber AIC-MK

**Reclamați:** S.N. Aeroportul Internațional Mihail Kogălniceanu – Constanța S.A., Sindicatul Independent al S.N. AIMKC S.A.

**Obiect:** obligarea tuturor salariaților să cotizeze la sindicatul reprezentativ, consultarea exclusivă a sindicatului reprezentativ în toate problemele ce privesc angajații, participarea exclusivă a sindicatului reprezentativ în diferite comisii, doar salariații cu funcții de conducere în sindicatul reprezentativ beneficiază de decontarea transportului pentru activitățile sindicale; doar persoanelor membre în sindicatul reprezentativ s-a acceptat angajarea în continuare după atingerea vârstei de pensionare

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**I. 1. Numele și adresa de corespondență al petentului**

1.1.1. Sindicatul Liber AIC-MK, ..

**I. 2. Numele și sediul reclamaților**

1.2.1. S.N. Aeroportul Internațional Mihail Kogălniceanu – Constanța S.A., .

1.2.2. Sindicatul Independent al S.N. AIMKC S.A., ..

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

2.1. Petentul consideră discriminatorie obligarea tuturor salariaților să cotizeze la sindicatul reprezentativ, consultarea exclusivă a sindicatului reprezentativ în toate problemele ce privesc angajații, participarea exclusivă a sindicatului reprezentativ în diferite comisii, doar salariații cu funcții de conducere în sindicatul reprezentativ beneficiază de decontarea transportului pentru

activitățile sindicale; doar persoanelor membre în sindicatul reprezentativ s-a acceptat angajarea în continuare după atingerea vârstei de pensionare.

### 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**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate (filele 109-106 din dosar) pentru data de 10.03.2015 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. La audierea din 09.09.2014 s-a prezentat petentul.

3.4. Titularul de dosar nu a considerat ca utilă recitarea părților, reclamații au avut anterior petiții identice în cauze anterioare, astfel aveau suficient timp pregătirii apărării. Mai mult, reclamațiilor s-a oferit posibilitatea să-și exprime punctul de vedere în scris.

3.5. Punctul de vedere al petentului s-a comunicat reclamațiilor, fiind solicitate punctele lor de vedere (filele 159-160 din dosar).

3.6. Punctele de vedere formulate de petent au fost comunicate reclamațiilor, iar punctele de vedere ale reclamațiilor petentului, fiind solicitate concluzii scrise (filele 285-287 din dosar).

### IV. Susținerile părților

#### 4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 477/23.01.2015** (filele 1-21 din dosar), arată că societatea reclamată și sindicatul reprezentativ au negociat și au prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă pentru anii 2013-2014 și 2014-2015 clauze discriminatorii. Aceste clauze prevăd:

- salariații care nu sunt membri de sindicat să contribuie cu 0,6% din salariul brut realizat, sumele fiind virate în contul sindicatului reprezentativ;

- doar sindicatul reprezentativ este consultat privind programele și orarele angajaților, orele suplimentare, ameliorarea condițiilor de muncă, acordarea sporului pentru complexitatea muncii (10-20%), solicitările angajaților (inclusiv negocierea contractelor individuale), desfacerea contractului de muncă, reducerile de personal etc.;

- în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, comisiile pentru angajare și selecția persoanelor care urmează a fi angajate participă doar membrii sindicatului reprezentativ;

- salariații cu funcții de conducere în sindicatul reprezentativ beneficiază de decontarea transportului pentru activitățile sindicale;

- doar sindicatului reprezentativ i se asigură spații și alte condiții pentru desfășurarea activității;

- trei persoane au atins vârsta pensionării și au solicitat să rămână salariați două persoane, s-a admis doar cererea membrilor sindicatului reprezentativ, nu și cererea celui care nu a făcut parte din acest sindicat.

A depus înscrisuri la dosar (filele 22-103 din dosar).

4.1.2. Prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 1836/10.03.2015** (filele 110-112 din dosar) petentul arată că membrii sindicatului au adresat solicitări, propuneri. Menține cele arătate în petiție.

A depus la dosar înscrisuri (filele 113-158 din dosar).

4.1.3. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3795/02.06.2015** (fila 288 din dosar) petentul a depus la dosar o lista de semnături ale membrilor de sindicat (fila 289 din dosar).

4.1.4. Petentul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 4265/18.06.2015** (filele 302-306, anexă filele 305-311) solicită respingerea excepției lipsei calității procesuale active, menține cele arătate anterior.

## 4.2. Susținerile reclamațiilor

4.2.1. Al doilea reclamat, prin **Adresa nr. 58/09.03.2015**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 1779/09.03.2015** (fila 107 din dosar) solicită un nou termen de audieri, pe motivul că nu a putut asigura apărarea.

4.2.2. Primul reclamat, prin **Adresa nr. 3767/09.03.2015**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 1816/09.03.2015** (filele 108-109 din dosar) solicită un nou termen de audieri, pe motiv că nu a putut asigura apărarea.

4.2.3. Prin **Adresa nr. 68/20.04.2015**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 2825/22.04.2015** (filele 161-163 din dosar) al doilea reclamat invocă excepția lipsei calității procesuale active a petentului, arătând că o persoană de pe lista anexată de petent nu mai este angajată la societate, astfel că nu poate avea nici calitate de membru de sindicat. O altă persoană apare de două ori, o a treia persoană nu este membrul sindicatului petent. Pe fond, consideră că nu există nici o prevedere discriminatorie în contractele colective de muncă.

A depus înscrisuri la dosar (filele 164-180 din dosar).

4.2.4. Prin **Adresa nr. 6022/21.04.2015**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 2824/22.04.2015** (filele 181-187) prima reclamată arată următoarele aspecte relevante:

- invocă excepția lipsei calității procesuale active a petentului, arătând că o persoană de pe lista anexată de petent nu mai este angajată la societate, astfel că nu poate avea nici calitate de membru de sindicat; o altă persoană apare de două ori, o a treia persoană nu este membrul sindicatului petent;

- consideră că nu există nici o prevedere discriminatorie în contractele colective de muncă;

- afirmațiile petentului nu sunt probate;

- nu există drepturi încălcate;

- sunt respectate prevederile legale.

A depus înscrisuri la dosar (filele 188-227 din dosar).

4.2.5. Prima reclamată, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3210/08.05.2015** (filele 228-231), menține cele arătate anterior.

A depus la dosar înscrisuri (filele 232-281 din dosar).

4.2.6. Al doilea reclamat a depus la dosar concluzii scrise prin **Adresa nr. 132/17.06.2015**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 4237/17.06.2015** (filele 290-292 din dosar) în care menține cele arătate anterior.

4.2.7. Prima reclamată a depus la dosar concluzii scrise prin **Adresa nr. 9187/17.06.2015**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 4238/17.06.2015** (filele 293-294 din dosar) în care menține cele arătate anterior.

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

5.1. Colegiul director constată următoarele fapte cu certitudine, fără nici un dubiu, pe baza înscrisurilor depuse de către părți:

- salariații care nu sunt membri de sindicat contribuie cu 0,6% din salariul brut realizat, sumele fiind virate în contul sindicatului reprezentativ (art. 3 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 3 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);

- proiectul de buget al fondului de salarizare se întocmește luând în considerare propunerile sindicatului reprezentativ (art. 11 alin. 4 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);

- pentru programele și orele flexibile de lucru se consultă sindicatul reprezentativ (art. 14 alin. 6 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 14 alin. 6 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);

- pentru orele de începere și terminare a programului se consultă sindicatul reprezentativ (art. 17 alin. 1 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);

- salariații pot presta peste 120 ore suplimentare cu acordul sindicatului reprezentativ (art. 19 alin. 5 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 19 alin. 5 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);

- măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă se stabilesc cu sindicatul reprezentativ (art. 23 alin. 3 lit. b) din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 23 alin. 3 lit. b) din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);

- stabilirea și modificarea sarcinilor de serviciu se pot cere de către sindicatul reprezentativ (art. 27 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 27 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);

- în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă nu sunt membrii altor sindicate decât cel al sindicatului reprezentativ sindicatul reprezentativ (art. 44 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);

- în acordarea sporului pentru complexitatea muncii se consultă sindicatul reprezentativ (art. 49 alin. 2 lit. d) din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);

- unitatea emitentă a tichetelor de masă se stabilește de comun acord cu sindicatul reprezentativ (art. 50 alin. 1 lit. a) din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);

- prima de Crăciun poate fi majorată cu consultarea sindicatului reprezentativ (art. 50 alin. 1 lit. b) din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 50 alin. 2 lit. e) din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);

- primele ocazionale, modificările salariale se acordă cu consultarea sindicatului reprezentativ (art. 50 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);
- sindicatul reprezentativ participă la modalitatea de a rămâne la dispoziția unității (art. 51 alin. 4 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- concediul fără plată se acordă împreună cu acordul sindicatului reprezentativ (art. 51 alin. 6 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport salariații cu funcții de conducere în sindicatul reprezentativ pe timpul deplasărilor în scopul desfășurării unor activități specifice (art. 53 alin. 4 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului reprezentativ (art. 69 alin. 4 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- negocierea contractelor individuale de muncă se declanșează la inițiativa sindicatului reprezentativ (art. 74 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 74 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);
- reprezentantul sindicatului reprezentativ din cadrul comisiei de negociere a contractelor individuale de muncă are calitate de susținător pentru membrii de sindicat și calitate de observator pentru ceilalți angajați, și primește o copie a procesului-verbal (art. 74 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- din comisiile pentru angajare face parte reprezentantul sindicatului reprezentativ (art. 75 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 75 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);
- orele absente în perioada preavizului se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite împreună cu de sindicatul reprezentativ (art. 81 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- sindicatul reprezentativ are dreptul de a verifica desfacerea contractului de muncă din motive neimputabile salariatului (art. 85 alin. 4 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- în cazul reducerilor personalului se pune la dispoziția sindicatului reprezentativ justificarea tehnico-economică, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare etc., la care sindicatul reprezentativ poate formula obiecții și propuneri care vor fi analizate (art. 86 alin. 1-2 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- angajatorul informează sindicatul reprezentativ asupra măsurilor care stau la baza reducerii numărului de salariați, asupra eventualelor posibilități de redistribuire (art. 86 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- dacă mai multe persoane sunt în situație identică, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatului reprezentativ (art. 88 alin. 4 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- în participarea la diferite pregătiri profesionale se consultă sindicatul reprezentativ (art. 90 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- în identificarea posturilor care necesită formare profesională se consultă sindicatul reprezentativ (art. 91 alin. 2 lit. a) din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 91 alin. 2 lit. a) din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);

- la orice formă de examinare participă ca observator reprezentantul sindicatului reprezentativ (art. 91 alin. 2 lit. b) din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 91 alin. 2 lit. b) din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);
- angajatorul are obligația de a invita un reprezentant al sindicatului reprezentativ cu drept de opinie dar fără drept de vot la ședințele la care se discută probleme de interes profesional, economic, financiar, social, cultural (art. 102 alin. 4 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 102 alin. 4 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);
- hotărârile consiliului de administrație cu privire la probleme de interes profesional, economic și social se comunică către sindicatul reprezentativ (art. 102 alin. 6 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 102 alin. 4 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);
- angajatorul și sindicatul reprezentativ comunică reciproc hotărârile lor privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă (art. 103 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 103 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);
- angajatorul comunică în scris sindicatului reprezentativ pentru fiecare trimestru situația economică și financiară a unității, precum și structura de personal (art. 104 alin. 1 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 104 alin. 1 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);
- normele de disciplină se stabilesc cu consultarea sindicatului reprezentativ (art. 111 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- patronul și sindicatul reprezentativ se recunosc ca parteneri sociali permanenți și egali (art. 111 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 111 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);
- zilele de delegație în interesul activităților sindicale reduc programul lunar de lucru pentru sindicatul reprezentativ (art. 117 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- timpul efectiv în care participanții sindicatului reprezentativ sunt la întâlniri convenite cu angajatorul vor fi plătite ca program normal de lucru (art. 118 alin. 1 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 118 alin. 1 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);
- în incinta unității, angajatorul asigură spațiul și mobilierul pentru sindicatul reprezentativ (art. 119 alin. 1 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);
- angajatorul asigură fără cost sindicatului reprezentativ rechizite, copiator, fax, telefon, imprimantă, echipamente de birotică, internet, adresă de e-mail, calculator, un mijloc de transport auto (sau decontarea cheltuielilor de transport) (art. 119 alin. 2-3 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014) sau doar mijloc de transport (art. 119 alin. 3 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);
- angajatorul pune la dispoziția sindicatului reprezentativ spațiu de afișaj (art. 119 alin. 4-5 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 119 alin. 5 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);
- traseul pentru transportul personalului la și de la locul de muncă se stabilește de comun acord cu sindicatul reprezentativ (art. 124 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 124 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);

- angajatorul și sindicatul reprezentativ se informează reciproc privind modificările în forma de proprietate a unității (art. 127 alin. 1 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014);

- regulamentul intern se întocmește cu consultarea sindicatului reprezentativ (art. 128 alin. 1 din Contractul colectiv de muncă 2013-2014, art. 128 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă 2014-2015);

- din 3 persoane aflate la vârsta pensionării pentru 2 (membrii sindicatului reprezentativ) s-a aprobat să rămână salariat, la a treia persoană (membru sindicatului petent) nu.

5.2. Totalitatea capetelor de cereri formează trei grupe de probleme ce urmează a fi analizate:

- (1) obligarea persoanelor care nu sunt membrii sindicatului reprezentativ să plătească cotizație acestui sindicat;

- (2) favorizarea sindicatului reprezentativ într-o serie de domenii, acordare de drepturi, cum ar fi spre exemplu consultarea exclusivă a sindicatului reprezentativ privind desfacerea contractelor de muncă ale unora și menținerea contractelor în situația în care nu există posibilitatea unei decizii obiective sau consultarea exclusivă a sindicatului reprezentativ privind persoanele care să participe la cursuri de formare;

- (3) menținerea calității de angajați ai persoanelor care au atins vârsta de pensionare pe criteriul apartenenței sindicale.

Toate capetele de cerere sunt incluse în aceste trei domenii.

5.3. Colegiul director respinge excepția lipsei calității procesuale active a petentului, având în vedere prevederile art. 28 al **Legii nr. 62/2011**, care, la alin. 2 stabilesc: „În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1), organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora.” Colegiul director constată că petentul a depus la dosar acordul unor membrii de sindicat privind formularea acțiunii către C.N.C.D.. Nu este nevoie ca toți membrii să fie de acord cu acțiunea, iar semnăturile nu pot fi anulate în totalitate de eventuale erori materiale.

5.4. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**) la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

5.5. Astfel, se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.6. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, prin diferențiere se înțelege tratamentul diferit al persoanelor care se află în situație similară sau analogă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32). Astfel „trebuie stabilit, între altele, dacă situația pretinsei victime poate fi considerată ca fiind similară cu a acelor persoane care au fost tratate mai favorabil” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60). Diferențierea se realizează și atunci când persoane care se află în situații semnificativ diferite nu sunt tratate în mod diferit (**Thlimmenos împotriva Greciei**, 6 aprilie 2000, §44).

5.7. Obligarea persoanelor care nu sunt membrii sindicatului reprezentativ să plătească cotizație acestui sindicat reprezintă o diferențiere întrucât persoanele care se află în situații semnificativ diferite (sunt sau nu membrii sindicatului reprezentativ) nu sunt tratate în mod diferit (fiind obligate la plata unei cotizații la sindicatul reprezentativ).

5.8. Favorizarea sindicatului reprezentativ într-o serie de domenii, acordare de drepturi, reprezintă o diferențiere întrucât situații similare (necesitatea protejării angajaților de către sindicate, fie reprezentative fie nu) sunt tratate în mod diferit (oferind șansă reală doar sindicatului reprezentativ).

5.9. Aprobarea ca din 3 persoane aflate la vârsta pensionării să rămână salariați doar membrii sindicatului reprezentativ, în lipsa unei motivări care ar fi arătat că cele trei persoane nu se află în situație similară, reprezintă diferențiere.

5.10. Criteriile enumerate de art. 2 alin. 1 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, cum arată și CEDO privind art. 14 (**Engel și alții împotriva Olandei**, 8 iunie 1976, §72).

5.11. În cauza de față, criteriul este cel al reprezentativității unui sindicat față de celălalt sindicat care este nereprezentativ, respectiv calitatea de membru într-un sindicat reprezentativ față de calitatea de membru într-un sindicat nereprezentativ. În conformitate cu art. 20 alin. 6 al **O.G. nr. 137/2000** „persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența 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 egalității de tratament”. Acest principiu, definit ca principiul inversării (împărțirii) sarcinii probei se aplică inclusiv de CEDO (**Nachova și alții împotriva Bulgariei**, 6 iulie 2005, §156, **Horváth și Kiss împotriva Ungariei**, 29 ianuarie 2013, §108). Colegiul director constată că reclamatul nu a invocat un motiv real, altul decât apartenența sindicală, pentru care angajatei care nu era membră în sindicatul reprezentativ nu i s-a prelungit contractul de muncă.

5.12. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. Conform cauzisticii C.N.C.D. și a instanțelor de judecată din România drepturile pot fi prevăzute și prin înțelegeri contractuale.

5.13. Obligarea persoanelor care nu sunt membrii sindicatului reprezentativ să plătească cotizație acestui sindicat atinge dreptul la proprietate, garantat atât prin **Constituția României** cât și prin **Protocolul adițional nr. 1 la Convenția europeană a drepturilor omului**.



5.14. Favorizarea sindicatului reprezentativ într-o serie de domenii, acordare de drepturi atinge drepturile sindicale (de ce să se înscrie angajații într-un sindicat care este lipsit de posibilitatea de a proteja angajații), dar și drepturile acordate de angajator sindicatului reprezentativ prin Contractul colectiv de muncă, care ar trebui extinse și asupra sindicatelor nereprezentative, în condițiile **Legii dialogului social**.

5.15. Nemenținerea calității de angajat atinge dreptul la muncă, prevăzut de **Constituția României**.

5.16. În concluzie:

- (1) Obligarea persoanelor care nu sunt membrii sindicatului reprezentativ să plătească cotizație acestui sindicat este discriminatorie întrucât reprezintă o deosebire și o preferință, pe baza apartenenței sindicale, care are ca efect restrângerea dreptului la proprietate. Vinovăția aparține ambilor reclamați.

- (2) Favorizarea sindicatului reprezentativ într-o serie de domenii, acordare de drepturi este discriminatorie întrucât reprezintă o deosebire, excludere, preferință pe baza apartenenței sindicale, care are ca efect restrângerea drepturilor sindicale și ale celor prevăzute prin Contractul colectiv de muncă. Vinovăția aparține ambilor reclamați.

- (3) Aprobarea ca din 3 persoane aflate la vârsta pensionării să rămână salariați doar membrii sindicatului reprezentativ este discriminatorie întrucât reprezintă o deosebire, excludere, preferință pe baza apartenenței sindicale, care atinge dreptul la muncă.

Pentru toate cele trei fapte, vinovăția aparține primei reclamate. Sindicatul reclamat a încercat să obțină condiții mai avantajoase pentru sine și pentru membrii săi de sindicat, angajatorul avea obligația ca în conformitate cu prevederile legale să extindă aceste drepturi față de celelalte sindicate și angajații care sunt membrii sindicatelor nereprezentative.

5.17. Conform art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**, „*Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.*”

5.18. Toate cele trei grupe de probleme constatate, în totalitatea lor, reprezintă un comportament pe criteriul apartenenței sindicale care duce la crearea unui cadru intimidant și ostil. În condițiile în care membrii altor sindicate trebuie să plătească cotizație sindicatului reprezentativ, sindicatele nereprezentative nu sunt consultate în legătură cu nici o problemă legată de serviciu și membrii sindicatelor nereprezentative sunt pensionate, iar membrii sindicatelor reprezentative nu, în mod natural se crează o situație intimidantă pentru membrii sindicatului nereprezentativ, iar angajatorul și angajații au o poziție ostilă față de sindicatul nereprezentativ.

5.19. Art. 7 din **O.G. nr. 137/2000** precizează: „*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: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; [...] f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; [...]”.*

5.20. Aprobarea ca din 3 persoane aflate la vârsta pensionării să rămână salariați doar membrii sindicatului reprezentativ este o discriminare pe motivul apartenenței sindicale manifestată în domeniul încetării raportului de muncă.

5.21. Toate cele trei grupe de probleme constatate, în totalitatea lor, reprezintă o discriminare pe motivul apartenenței sindicale manifestată în domeniul aderării la sindicat și al accesului la facilitățile acordate de acesta. În condițiile arătate la pct. 5.1. aderarea la sindicat nu mai este exprimarea unei voințe proprii, iar membrii sindicatului nereprezentativ nu se mai pot bucura de facilitățile acordate de acest sindicat, întrucât ele practic nu există.

5.22. În luarea deciziei, Colegiul director a ținut cont și de soluțiile instanțelor de judecată relevante cauzei (cum ar fi **Sentința civilă nr. 847/09.04.2014**, pronunțată de Tribunalul Constanța).

5.23. Art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.*”

5.24. Colegiul director aplică amenda contravențională în sumă de 30.000 lei față de S.N. Aeroportul Internațional Mihail Kogălniceanu – Constanța S.A. având în vedere următoarele aspecte:

- discriminarea a vizat un grup de persoane;
- discriminarea a fost constatată în peste 40 de capete de cerere (dacă s-ar fi aplicat amenda contravențională minimă de 2000 lei pentru fiecare capăt de cerere amenda ar fi fost mult mai substanțială, însă Colegiul director consideră că amenda globală stabilită este o sancțiune suficientă);
- discriminarea este de natură să afecteze activitatea independentă a sindicatelor nereprezentative și să creeze un monopol pentru un singur sindicat, cel reprezentativ;
- prima reclamată are calitatea de angajator, care are obligații clare față de angajați și față de reprezentanții lor.

5.25. Conform art. 26 alin. 2 din **O.G. nr. 137/2000** „*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.*”

5.26. Colegiul director obligă prima reclamată să publice rezumatul prezentei hotărâri, cu excluderea datelor cu caracter personal, într-un ziar de circulație națională.

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**, cu modificările ulterioare, cu unanimitatea voturilor membrilor prezenți la ședință

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Respinge excepția lipsei calității procesuale active a petentului conform prevederilor art. 28 al **Legii nr. 62/2011**;

2. Obligarea persoanelor care nu sunt membrii sindicatului reprezentativ să plătească cotizație acestui sindicat este discriminatorie conform art. 2 alin. 1, alin. 5 și art. 7 lit. f) din **O.G. nr. 137/2000**;

3. Favorizarea sindicatului reprezentativ într-o serie de domenii, acordare de drepturi este discriminatorie conform art. 2 alin. 1, alin. 5 și art. 7 lit. f) din **O.G. nr. 137/2000**;

4. Aprobarea ca din 3 persoane aflate la vârsta pensionării să rămână salariați doar membrii sindicatului reprezentativ este discriminatorie conform art. 2 alin. 1, alin. 5 și art. 7 lit. a) și f) din **O.G. nr. 137/2000**;

5. Aplică amenda contravențională în sumă de 30.000 lei față de S.N. Aeroportul Internațional Mihail Kogălniceanu – Constanța S.A., str. Tudor Vladimirescu nr. 4, Mihail Kogălniceanu nr. 4, județul Constanța, J13/2498/1998, CUI RO11212645 conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**;

6. Obligă primul reclamat să publice rezumatul prezentei hotărâri, cu excluderea datelor cu caracter personal, într-un ziar de circulație națională conform art. 26 alin. 2 al **O.G. nr. 137/2000**;

7. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Administrației Județene a Finanțelor Publice Constanța pentru plata amenzii.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:** Amenda se achită la Administrația Județeană a Finanțelor Publice Constanța. Dovada plății și a publicării rezumatului hotărârii se trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale privind executarea prezentei hotărâri.

### **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

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MANOLE PETRE FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

**Data redactării:** 27.07.2015

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

Red.: Haller István

Verificat SCSRP