



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 598
din 09.12.2015

Dosar nr: 255/2015

Petiția nr: 2715/17.04.2015

Petent: Sindicatul Liber al Salariaților din Autoritatea Aeronautică Română

Reclamat: Regia Autonomă - Autoritatea Aeronautică Civilă Română
ITM - București

Obiect: prevederi discriminatorii ale Contractului Colectiv de Muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și sediul petentului

1.1.1. **Sindicatul Liber al Salariaților din Autoritatea Aeronautică Română**, prin reprezentant, loc. București, Șoseaua București – Ploiești, nr. 38-40, sector 1

I. 2. Numele și sediul reclamatei

1.2.1. **Regia Autonomă-Autoritatea Aeronautică Civilă Română**, prin reprezentant, loc. București, Șoseaua București-Ploiești, nr. 38-40, sector 1

1.2.2. **ITM- București**, prin reprezentant, loc. București, str. Radu Vodă, nr. 26-26 a, sector 4

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Negocierile pentru încheierea CCM-AACR 2015-2017 s-au purtat doar de reprezentanții Angajatorului RA-AACR și reprezentanții Sindicatului Personalului de Specialitate din Autoritatea Aeronautică Civilă Română (SPSAACR) reprezentativ prin forțe proprii 50%+1. Sindicatul SLSAAR a depus în timp reprezentativitatea prin delegare (anexă). Conducerea ITM - București a premeditat acceptarea articolelor discriminatorii, ori a ignorat acest aspect.

Articole discriminatorii CCM: art.12 alin. 2, art. 26 lit. b), art. 47 alin. 7, art. 57 alin. 1, art. 59 alin. 2, art. 63, art. 67, art. 68 alin. 2, art. 70 alin. 2, art. 71, art. 72, art. 73, art. 77, art. 78 alin. 2, art. 79; Anexa nr. 4, art. 1 și art. 8; Anexa nr. 5, art. 2, lit. a), art. 3, art. 7, art. 8, lit. g), art. 9, art. 10, art. 11 și art. 12; Anexa nr. 7, art. 3.

III. Citarea părților

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturilor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Petentul a fost citat pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 02.06.2015, prin adresa nr. 2715/14.05.2015, iar prin adresa nr. 3345/14.05.2015 au fost citate părțile reclamate.

3.3. Prin adresa nr. 3737/29.05.2015 Regia Autonomă-Autoritatea Aeronautică Civilă Română, prin reprezentant a depus punct de vedere. Prin adresa nr. 3752/29.05.2015 ITM-București a depus note scrise.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petentul susține faptul că negocierile pentru încheierea CCM-AACR 2015-2017 s-au purtat doar de reprezentanții Angajatorului RA-AACR și reprezentanții Sindicatului Personalului de Specialitate din Autoritatea Aeronautică Civilă Română (SPSAACR) reprezentativ prin forțe proprii 50%+1. Sindicatul SLSAAR a depus în timp reprezentativitatea prin delegare (anexă).

4.1.2. Petentul consideră discriminatorii articolele din CCM în care apare doar sindicatul reprezentativ solicitând Consiliului constatarea faptei de discriminare săvârșită de angajator. De asemenea, petentul solicită constatarea faptei de discriminare săvârșită de conducerea ITM – București care a premeditat acceptarea articolelor discriminatorii, ori a ignorat acest aspect.

4.1.3. Articole discriminatorii din CCM:

Art. 12, alin. 2: Angajatorul are obligația de a informa și consulta salariații prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile cu privire la deciziile și măsurile care pot afecta drepturile colective sau individuale, interesele profesionale, economice, sociale.

Art. 26, lit. b): Angajatorul are obligația să asigure pentru salariații care dețin statutul de personal navigant, în condițiile legii.....alimentație de întărire și protecție a organismului, pentru activitatea desfășurată în mediul aerian la nivel de 5500 cal/zi, prin acordarea a două tichete de masă potrivit legislației speciale.

Art. 47, alin. 7: Angajatorul, cu consultarea reprezentanților salariaților prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției, poate acorda și alte zile libere pentru a le comasa cu zile de sărbători legale și zile libere conform prezentului contract, cu recuperarea lor anterioară/ulterioară agreată.

Art. 57, alin. 1: Angajatorul se obligă ca, ori de câte ori necesitățile ar impune o reorganizare sau o reducere a activității care ar avea ca urmare o reducere de personal, dacă, prin consultarea salariaților prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile, nu s-au identificat alte soluții, să procedeze la desfacerea contractelor individuale de muncă.....ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții la angajatori diferiți sau pensia cu salariul, ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare, ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

Art. 59, alin. 2: Ajutoarele prevăzute la literale c) și f) se acordă pentru eveniment. Dacă sunt mai mulți salariați care solicită ajutor pentru același eveniment, se acordă un singur ajutor, împărțit proporțional cu numărul solicitanților îndreptățiți (cu referire la ajutoarele acordate salariaților sau familiilor lor pentru decesul salariatului însuși – 20.000 lei, iar pentru decesul soțului(soției) sau al

unei rude de gradul I 15.000 lei, respectiv la ajutorul în cuantum de 8000 lei pentru nașterea/adoapția fiecărui copil; salariatilor care intră în concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, AACR le va acoperi diferența între ultimul salariu de bază negociat avut și indemnizația acordată conform legislației în vigoare pentru creșterea copilului).

Art. 63: În cadrul procesului continuu de evaluare a performanțelor profesionale, a posibilităților și perspectivelor în dezvoltarea carierei, promovarea în funcții și stimularea salariatilor prin sistemul de indemnizații și recompense, Angajatorul organizează activitatea de evaluare și acordarea calificativelor pentru munca desfășurată în anul precedent, în conformitate cu prevederile din Regulamentul Intern, întocmit de Angajator cu consultarea salariatilor prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale.

Art. 67: Angajatorul și angajații prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile consimt ca, prin negocieri și convenții corespunzătoare, să identifice și să stabilească modalități de colaborare sau cooperare, bazate pe parteneriat în relații de muncă și pe avantaj reciproc.

Art. 68 alin. 2: În vederea participării la activități specifice reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivelul instituției semnatare ale prezentului contract colectiv, beneficiază de drepturile de deplasare din prezentul CCM, cu condiția înștiințării scrise a conducerii unității, cu cel puțin 48 de ore înaintea datei propuse pentru deplasare, pe bază de documente justificative.

Art. 70 alin. 2: Pentru sindicatul reprezentativ la nivel de instituție, zilele de reducere a programului lunar de lucru sunt plătite de către angajator.

Art. 71: Angajatorul, angajații prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați libertatea de opinie. Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de angajați așa cum sunt aceștia reprezentați conform prevederilor legale aplicabile.

Art. 72: Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30, alin. 2, din Legea nr. 62/2011, Angajatorul va transmite salariatilor prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile, în scris și la termenul solicitat, informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost înaintate cu acest caracter.

Art. 73: Angajatorul va comunica în scris angajaților prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile semestrial, situația economică și financiară a unității.....

Art. 77: Angajații, prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile, recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariatilor care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

Art. 78 alin. 2: În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractului colectiv de muncă, angajatorul și angajații prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisia paritară la nivel de unitate.

Art. 79: În vederea asigurării protecției sociale a salariatilor și în spiritul celor prevăzute de Legea nr. 346/05.06.2002.....angajatorul, cu consultarea prealabilă a salariatilor prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile va asigura forța de muncă împotriva diminuării sau pierderii capacității de muncă ori împotriva decesului acesteia ca urmare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, prin asigurare realizându-se următoarele obiective principale.....promovarea sănătății și securității în muncă, prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, reabilitarea medicală și socio-profesională a salariatilor, victime ale accidentelor de muncă și ale bolilor profesionale, precum și recuperarea

capacității de muncă a acestora, acordarea de prestații în bani pe termen lung și scurt, sub formă de indemnizații și alte ajutoare.

Art. 1, Anexa nr. 4: Comisia paritară la nivelul unității este compusă din reprezentanți ai sindicatului reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile semnatare ale CCM, care reprezintă angajații, și un număr egal de reprezentanți ai angajatorului, constituind partea angajatorului; Membrii Comisiei paritare sunt desemnați și acceptați prin consens de părțile semnatare în termen de 10 zile de la înregistrarea CCM la ITM București / MMFPSPV.

Art. 8 , Anexa nr. 4: În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor Contractului colectiv de muncă, angajatorul și angajații prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile vor încerca soluționarea acestora, mai întâi în Comisia paritară la nivel de unitate. Comisia paritară are obligația de a interpreta clauzele prezentului CCM în sensul cel mai favorabil angajaților.

Art. 2, lit. a) Anexa nr. 5: În sensul prevederilor prezentei anexe, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații...informare - transmiterea de date de către angajator către salariați prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză.

Art. 3 , Anexa nr. 5: Potrivit prevederilor legale Angajatorul are obligația să informeze și să consulte salariații prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile cu privire la...evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților relevante pentru realizarea obiectivului de activitate al unității și situației economice a unității etc.

Art. 7, Anexa nr. 5: Angajatorul are obligația să se consulte cu salariații prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile aplicabile în ceea ce priveștedeciziile susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora. Elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă etc.

Art. 8, lit. g) Anexa nr. 5: În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective, în condițiile legii (art. 30 din Legea nr. 62/2011), care vor cuprinde cel puțin date referitoare la situația economico-financiară la zi, situația ocupării forței de muncă (art.130 din Legea nr. 62/2011).

Art. 9, Anexa nr. 5: Salariații prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al AACR, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în printr-un contract de confidențialitate.

Art. 10, Anexa nr. 5: Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării unității sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții salariaților prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Art. 11, Anexa nr. 5: În condițiile în care angajații prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile nu se consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări în condițiile punctelor 9 și 10, aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

Art. 12, Anexa nr. 5: Angajații prin sindicatul reprezentativ la nivelul instituției și în conformitate cu prevederile legale aplicabile beneficiază de protecție și garanții care să le permită să-și îndeplinească corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate, în conformitate cu prevederile legislației române, pe toată durata exercitării mandatului.

Art. 3, Anexa nr. 7: Reprezentantul sindicatului reprezentativ desemnat de către acesta în baza competenței și experienței în domeniul postului pentru care se face evaluarea respectivă, participă ca observator, cu drept de opinie, la toate lucrările comisiei de evaluare, încă de la constituirea acesteia.

4.1.4. Prin adresa nr. 4284/22.06.2015 petentul susține faptul că, după depunerea petiției la CNCD, partea reclamată a refuzat deplasarea petentului la activități sindicale, cu toate că sunt prevăzute în CCM, deplasare planificată și aprobată în planul anual de deplasări. Se atașează copie după răspunsul primit.

4.2. Susținerile părții reclamate

Autoritatea Aeronautică Civilă Română

4.2.1. Partea reclamată solicită Consiliului să constate că faptele sesizate prin petiție, și anume articolele din CCM, la care se face referire, nu constituie fapte de discriminare, motivat de faptul că SPSAACR a depus dovada reprezentativității sale, negocierile pentru încheierea CCM al AACR s-au purtat în conformitate cu prevederile art. 134 lit. B lit. a) din Legea Dialogului Social nr. 62/2011 între reprezentanții patronatului și cei ai sindicatului reprezentativ.

4.2.2. Astfel, CCM încheiat la nivel de unitate, reglementează drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă, pentru angajator și salariați (între sindicat și angajator neexistând relații de muncă), și promovează și apără interesele părților semnatare, și anume angajator și sindicat reprezentativ.

4.2.3. De asemenea, prin asumarea obligației de a se consulta cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate, angajatorul nu s-a obligat să nu consulte, să nu aibă dialog social și cu ceilalți parteneri sociali.

4.2.4. Partea reclamată solicită Consiliului să rețină faptul că nu sunt întrunite elementele constitutive ale art. 2, nu se poate susține că există o faptă de discriminare atâta timp cât nu există două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fie diferit. Se menționează faptul că tratamentul diferențiat al celor două sindicate nu urmărește și nu are ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

ITM - București

4.3.1. Urmare verificării îndeplinirii condițiilor prevăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, modificată și completată, în baza documentelor prezentate de către AACR se precizează faptul că nu au fost identificate cauze ce pot conduce la neînregistrarea contractului, ITM București a procedat la înregistrarea acestuia în Registrul Unic de evidență al Inspectoratului.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că prin folosirea sintagmei „sindicatul reprezentativ” în Contractul colectiv de muncă la nivelul RA-AACR se aduce atingere drepturilor membrilor Sindicatului Liber al Salariaților din Autoritatea Aeronautică Română - SLSAAR, intrând sub incidența art. 2 alin. 1, art. 7 lit. f) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată.

5.2. În drept, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare Colegiul director reține că petentul sesizează cu privire la modul în care au fost negociate și formulate prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul RA-AACR. Având în vedere că sintagmele folosite la formularea CCM la nivelul RA-AACR precum „sindicatul reprezentativ”, Colegiul director apreciază că se aduce atingere drepturilor membrilor Sindicatului Liber al Salariaților din Autoritatea Aeronautică Română - SLSAAR intrând sub incidența art. 2 alin. 1.

5.3. Conform art. 2 alin. 1 din O.G.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”.

5.4. Potrivit art. 7 lit. f) din O.G. 137/2000, 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.

5.5. 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*

- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

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

5.6. 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. Față de art.12 alin. 2, art. 47 alin. 7, art. 57 alin. 1, art. 63, art. 67, art. 68 alin. 2, art. 70 alin. 2, art. 71, art. 72, art. 73, art. 77, art. 78 alin. 2, art. 79; Anexa nr. 4, art. 1 și art. 8; Anexa nr. 5, art. 2, lit. a), art. 3, art. 7, art. 8, lit. g), art. 9, art. 10, art. 11 și art. 12; Anexa nr. 7, art. 3. din CCM la nivelul RA-AACR, Colegiul director apreciază că prin folosirea sintagmei „reprezentanții sindicatului reprezentativ” se aduce atingere drepturilor membrilor Sindicatului Liber al Salariaților din Autoritatea Aeronautică Română - SLSAAR, 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 nereprezentativ, respectiv sindicatul care nu este semnat al CCM la nivelul RA-AACR.

5.7. 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.

5.8. 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. Colegiul director apreciază că folosirea sintagmei „sindicatul reprezentativ” în prevederile CCM la nivelul RA-AACR, poate duce la interpretări, iar membrii Sindicatului Liber al Salariaților din Autoritatea Aeronautică Română - SLSAAR pot înțelege că prin renunțarea la calitatea de membru în acest sindicat și prin aderarea la Sindicatul Personalului de Specialitate din RA-AACR vor beneficia de drepturile prevăzute în CCM la nivelul RA-AACR. Colegiul director consideră că prin formularea folosită în CCM la nivelul RA-AACR sunt atinse pe de o parte drepturile membrilor Sindicatului Liber al Salariaților din Autoritatea Aeronautică Română - SLSAAR care nu pot fi reprezentați de sindicatul pe care l-au ales, iar pe de altă parte sunt atinse drepturile Sindicatului Liber al Salariaților din Autoritatea Aeronautică Română - SLSAAR care nu își poate reprezenta proprii membri în relația cu compania. Colegiul director apreciază că nu există o justificare obiectivă în ceea ce privește folosirea sintagmei „sindicatul reprezentativ” în prevederile CCM la nivelul RA-AACR, prin această metodă neatingându-se scopul dorit, respectiv stabilirea drepturilor salariaților. La analizarea prezentei spețe Colegiul director se raportează și la jurisprudența CNCD respectiv Hotărârea 132/11.04.2012.

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 (ex.: **Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE**, 10 martie 2005, **Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez**, 9 februarie 1999, **B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive**, 3 octombrie 2006, **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV**, 10 iulie 2008, **Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting**, 30 martie 2000). 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 justificat 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. 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 apreciază că prin folosirea sintagmei „sindicatul reprezentativ” în prevederile CCM la nivelul RA-AACR, sunt atinse pe de o parte drepturile membrilor Sindicatului Liber al Salariaților din Autoritatea Aeronautică Română - SLSAAR, iar pe de altă parte sunt atinse drepturile Sindicatului Liber al Salariaților din Autoritatea Aeronautică Română - SLSAAR, fapte ce au o gravitate deosebită, acest tratament afectând un întreg grup de salariați, respectiv cei care au ales să fie reprezentați de sindicatul petent.

5.13. 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, 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 acuzată partea reclamată **Regia Autonomă-Autoritatea Aeronautică Civilă Română (RA-AACR)**.

5.14. Față de partea reclamată ITM – București, Colegiul director nu poate reține incidența art. 2 alin. 1, art. 7 lit. f) motivat de faptul că, ITM – București a verificat îndeplinirea condițiilor prevăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, modificată și completată, în baza documentelor prezentate de către AACR privind înregistrarea acestuia în Registrul Unic de evidență al Inspectoratului.

5.15. Raportat la capătul de cerere privind refuzul părții reclamate de a aproba deplasarea petentului la activități sindicale, cu toate că sunt prevăzute în CCM, deplasare planificată și aprobată în planul anual de deplasări, menționat prin adresa nr. 4284/22.06.2015, Colegiul a hotărât clasarea capătului de cerere motivat de faptul că acesta a fost menționat ulterior termenului de audieri.

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,

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. 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, în ceea ce privește prevederile art.12 alin. 2, art. 47 alin. 7, art. 57 alin. 1, art. 63, art. 67, art. 68 alin. 2, art. 70 alin. 2, art. 71, art. 72, art. 73, art. 77, art. 78 alin. 2, art. 79; Anexa nr. 4, art. 1 și art. 8; Anexa nr. 5, art. 2, lit. a), art. 3, art. 7, art. 8, lit. g), art. 9, art. 10, art. 11 și art. 12; Anexa nr. 7, art. 3. din CCM la nivelul RA-AACR;

2. Sancționarea Autorității Aeronautice Civile Române R.A.(A.A.C.R.), reprezentată legal de domnul Director General Armand Petrescu, cu amendă contravențională în valoare de 20000 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;

3. Față de ITM – București, Colegiul director nu a reținut fapte de discriminare;

4. Raportat la capătul de cerere privind refuzul părții reclamate de a aproba deplasarea petentului la activități sindicale, cu toate că sunt prevăzute în CCM, deplasare planificată și aprobată în planul anual de deplasări, menționat prin adresa nr. 4284/22.06.2015, Colegiul a hotărât clasarea capătului de cerere motivat de faptul că acesta a fost menționat ulterior termenului de audieri;

5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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 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

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE - membru

HALLER ISTVAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

MANOLE PETRE FLORIN – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

**Data redactării 25.01.2016
Redactat și motivat de F.V.,P.C.S.**

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.

Verificat SCSRP