



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA Nr. 187
din 07.04.2015

Dosar nr: 336/2014

Petiția nr: 3770/29.05.2014

Petentă: Sindicatul Șoferilor RATB, Asociația Profesională a Transportatorilor APT; Sindicatul Transportatorilor APT din RATB; Sindicatul Realitatea URAC (Alianța Sindicatelor RATB)

Reclamate: Regia Autonomă de Transport București; Sindicatul Transportatorilor din București

Obiect: acordarea unor beneficii în mod discriminatoriu prin noul contract colectiv de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1.1. Sindicatul Șoferilor RATB, cu sediul în București, Șoseaua Nicolae Titulescu, nr.92, bl.13, sc.3, et.1, ap.81, sector 1

1.2. Asociația Profesională a Transportatorilor APT, cu sediul în București, Șoseaua Nicolae Titulescu, nr.92, bl.13, sc.3, et.1, ap.81, sector 1

1.3. Sindicatul Transportatorilor APT din RATB, cu sediul în București, Șoseaua Nicolae Titulescu, nr.92, bl.13, sc.3, et.1, ap.81, sector 1

1.4. Sindicatul Realitatea URAC, cu sediul în București, Șoseaua Nicolae Titulescu, nr.92, bl.13, sc.3, et.1, ap.81, sector 1

I. 2. Numele și domiciliul reclamatului

2.1. Regia Autonomă de Transport București, cu sediul în București, B-dul Dinicu Golescu, nr.1, sector 1

2.2. Sindicatul Transportatorilor București, cu sediul în București, B-dul Dinicu Golescu, nr.1, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea vizează acțiunile discriminatorii ale angajatorului, acțiuni ce constau în negocierea CCM 2014-2016 la nivel de unitate, în care au prevăzut o serie

de drepturi doar pentru sindicatele reprezentative care au efecte discriminatorii față de sindicatele nerepresentative.

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresele înregistrate cu nr. 3770/23.06.2014 și nr. 4324/23.06.2014 părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiul director, la data de 15.07.2014.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentei

4.1.1. Prin sesizarea nr. 3770 din 29.05.2014, petenta susține că părțile reclamate, respectiv conducerea RATB și Sindicatul Transportatorilor din București au negociat contractul colectiv de muncă 2014-2016 la nivel de unitate în care au prevăzut drepturi doar pentru liderii aceluși sindicat, discriminând liderii celorlalte sindicate legal constituite în cadrul RATB. Se face precizarea faptului că, la negocierea contractului de muncă 2012-2014 aceleași părți au discriminat organizațiile sindiale cu prevederi similare, CNCD sancționând contravențional părțile reclamate prin Hot. nr. 132 din 11.04.2012.

4.1.2. Negocierile pentru încheierea contractului colectiv de muncă al RATB s-au purtat doar între reprezentanții patronatului și ai sindicatului reprezentativ. Astfel, potrivit noului contract colectiv de muncă doar reprezentanții sindicatelor reprezentative beneficiază de o serie de drepturi care au efecte discriminatorii față de liderii de sindicat nerepresentativi și angajat, membru de sindicat nerepresentativ și anume:

- ore de activitate sindicală plătite;
- activități sindicale diverse neplătite;
- introducerea în toate articolele referitoare la sindicat a formulării ca sindicatul reprezentativ stabilește și acordă drepturi pentru toți salariații RATB.

4.1.3. Angajatorul, în aplicarea legii se folosește de un criteriu aparent neutru, cel al sindicatului reprezentativ, care dezavantajează în mod indirect liderii de sindicat nerepresentativi și membrii acestor din urmă organizații.

Liderii de sindicat care nu beneficiază de plata orelor de activitate sindicală sunt dezavantajați față de cei care beneficiază.

4.1.4. Membrii de sindicat ai căror lideri de organizație nu sunt retribuiți pentru zilele de activitate sindicală sunt dezavantajați în mod indirect prin faptul că nu se pot organiza eficient în reprezentarea drepturilor legale.

De asemenea, membrilor de sindicat ai căror lideri de organizație nu sunt retribuiți pentru zilele de activitate sindicală le este încălcat în mod indirect dreptul la libera asociere, aceștia fiind constrânși indirect de angajator să părăsească sindicatele nerepresentative, respectiv sindicatele ai căror lideri nu pot desfășura activitatea sindicală sau o desfășoară în condiții inegale din cauza neplătii de către angajator a zilelor de activitate sindicală.

4.1.5. Constrângerea indirectă a angajatului de a părăsi sindicatul nerepresentativ sau sindicatul ai căror lideri nu pot desfășura activitatea sindicală sau o desfășoară în condiții inegale din cauza prevederilor CCM RATB, care susțin pe tot parcursul sintagma că sindicatul reprezentativ negociază și reprezintă salariații din RATB și a neplătii de către angajator a zilelor de activitate sindicală și a altor activități

sindicale este efectul negativ al acestor măsuri, în sensul în care angajatul nu mai percepe utilitatea existenței acestor forme de organizare sindicală din moment ce angajatorul tratează diferit organizația sindicală și reprezentanții ei.

4.1.6. În aceste condiții sindicatul nereprezentativ sau tratat diferit nu poate să desfășoare activitate sindicală utilă membrilor ei. O astfel de interpretare și aplicare a Legii nr. 62/2011 a dialogului social are ca efect încălcarea indirectă a dreptului la libera asociere în sindicate a angajaților dar și principiul pluralismului în organizarea sindicală. În susținerea celor de mai sus atașat CD-ul care conține Contractul Colectiv de Muncă al RATB.

4.2. Susținerile reclamatei

4.2.1. Prin adresa nr. 4910 din 15.07.2014 Sindicatul Transportatorilor din București invocă excepția lipsei calității procesuale active pe motiv că nu există ca persoană juridică și nu poate exista ca asociere fără personalitate juridică câtă vreme scopul său îl reprezintă desfășurarea de activități rezervate sindicatelor de către persoane/entități care nu îndeplinesc cerințele prevăzute de Legea nr. 62/2011 pentru constituirea legală a unei organizații sindicale.

În petiție nu sunt precizate atribute sau alte elemente de identificare ale persoanei juridice, iar cercetarea portalului instanțelor de judecată nu a relevat existența vreunui dosar în care să se fi acordat personalitate juridică preținsei alianțe/organizație sindicală, constituită prin asocierea **sindicatelor** semnate ale petiției cu o **asociație profesională** (respectiv „Asociația Profesională a Transportatorilor APT” - care, de asemenea, nu oferă atribute/elemente de identificare).

4.2.2. Având în vedere dispozițiile Legii nr. 62/2011 a dialogului social, în special Titlul II, Capitolul IV - „Forme de asociere a **organizațiilor sindicale**”, partea reclamantă precizează faptul că are serioase dubii cu privire la existența alianței, întrucât, potrivit art. 41 din Lege, asocierea se poate face între două sau mai multe sindicate ori între două sau mai multe federații sindicale.

Dacă ar fi posibilă includerea unei asociații profesionale într-o alianță/organizație sindicală, ar deveni lipsită de rațiune întreaga diferență pe care legiuitorul o face între sindicate și alte subiecte de drept fără scop patrimonial. Condițiile privind constituirea organizațiilor sindicale, organizarea, funcționarea, dobândirea personalității juridice de către acestea etc. sunt reglementate de Legea nr. 62/2011 a dialogului social, iar cele privind constituirea, organizarea și funcționarea asociațiilor și fundațiilor se regăsesc în OG nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, aprobată prin Legea nr. 246/2005, cu modificările și completările ulterioare.

De altfel, art. 1 alin. 3 din OG nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații prevede în mod expres că „Partidele politice, sindicatele și cultele religioase nu intră sub incidența prezentei ordonanțe”. Potrivit art. 5 alin. 2 din OG 26/2000, „persoanele fizice se pot asocia fără a constitui o persoană juridică, atunci când realizarea scopului propus permite acesta”. Nu se poate recurge la o astfel de asociere în scopul desfășurării activității sindicale. În vederea realizării acestui scop este necesară legala constituire a unei organizații sindicale, cu respectarea dispozițiilor Legii dialogului social.

Față de cele de mai sus, prin plângerea formulată, cel puțin o entitate care nu este sindicat legal constituit (sau nu face dovada în acest sens) pretinde „plata orelor de activitate sindicală” sau retribuție din partea angajatorului pentru „zile de activitate sindicală” arătând că liderii acestei/acestor entități ar fi dezavantajați în mod indirect de angajator întrucât „nu pot desfășura activitatea sindicală sau o desfășoară în condiții inegale din cauza neplății de către angajator a zilelor de activitate sindicală”.

4.2.3. Consideră că ar fi mai mult decât „inegal”, ar fi chiar ilegal dacă orice fel de asociații/entități (cu sau fără personalitate juridică) ar desfășura activitate sindicală, respectiv ar îndeplini activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor, fără respectarea cerințelor legale pentru constituirea unui sindicat (condiții care se constată prin hotărâre judecătorească de către instanța competentă, potrivit dispozițiilor art. 14 și urm. din Legea dialogului social).

4.2.4. Dreptul la liberă asociere este garantat (art. 40 alin. 1 din Constituție), însă exercitarea lui se face „în condițiile legii” (art. 9 din Constituție). Iar legiuitorul este în drept să stabilească proceduri, condiții și exigențe în ceea ce privește activitatea sindicală (de unde și diferența de reglementare mai sus menționată. Doar cu titlu de exemplu, arată că, pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate (art. 3 alin 2 din Legea 62/2011) în vreme ce o asociație se poate constitui cu minim 3 persoane). Semnatarii petiției pretind instituirea unui tratament egal pentru situații diferite.

Sindicatul și asociația semnatară a plângerii încep prin a reaminti că „la negocierea contractului colectiv de muncă 2012-2014 aceleași părți au discriminat organizațiile sindicale cu prevederi similare” (fila 1, par. 3, rândul 6 din plângere), pretinzând că s-ar fi anulat vreun act.

Precizează că în dosarul nr. 8162/3/2012 al Tribunalului București, Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, având ca obiect modificarea și constatarea nulității mai multor clauze din Contractul Colectiv de Muncă mai susmenționat, a participat în calitate de expert și Consiliul Național Pentru Combaterea Discriminării.

Prin Sentința civilă nr. 8954/26.10.2012, pronunțată în dosarul susmenționat, Tribunalul a respins acțiunea formulată de mai multe sindicate nereprezentative din RATB împotriva părților RATB și sindicatul reprezentativ S.T.B (respectiv reclamații din petiția ce face obiectul prezentei cauze). Printre multele capete de cerere și motive invocate de sindicatele nereprezentative se regăsea și „Asigurarea de ore de activitate sindicală plătite pentru fiecare sindicat legal constituit” (pag. 2, rândul 28 din Sentință - rămasă definitivă și irevocabilă prin respingerea recursului de către Curtea de Apel București, la data de 17.04.2013).

În dosarul susmenționat, sindicatele nereprezentative au ridicat și o excepție de neconstituționalitate, respinsă de Curtea Constituțională prin Decizia nr. 92 din 28.02.2013 publicată în Monitorul Oficial nr. 196/08.04.2013.

4.2.4. În motivarea excepției de neconstituționalitate, sindicatele nereprezentative au invocat, în esență, aceleași argumente pe care le reiterează în petiția nr. 3770/29.05.2014 adresată CNCD, motive care pot fi cu ușurință observate prin compararea petiției ce face obiectul prezentei cauze cu cele constatate de Curtea Constituțională în partea introductivă a Deciziei nr. 92/2013.

În motivarea Deciziei de respingere a excepției de neconstituționalitate, Curtea Constituțională observă că „situația unui sindicat nereprezentativ nu este similiară cu situația unui sindicat reprezentativ”, reiterând argumentul statuat în mod constant în jurisprudența sa, potrivit căruia, principiul egalității nu exclude, ci dimpotrivă, presupune „soluții diferite pentru situații diferite”.

4.2.5. Potrivit dispozițiilor art. 1, alin 1. lit. t din Legea dialogului social nr. 62/2011, reprezentativitatea este un atribut al organizațiilor sindicale, dobândit potrivit prevederilor legii, care conferă statutul de partener social.

Atributul reprezentativității se obține prin hotărâre judecătorească (art. 221 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social) pronunțată de instanța care a acordat personalitate juridică organizației sindicale (art. 51 alin 2 din Lege), pe baza constatării îndeplinirii de către solicitant a unor criterii prevăzute de lege (respectiv criteriul „ce/ puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității”, prevăzut de art. 51 alin. 1 lit. C.

c din Legea nr. 62/2011 pentru dobândirea reprezentativității la nivel de unitate), după verificarea de către instanță a documentației prevăzute de lege (art. 52) pentru dovedirea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate (art. 52 alin. 1, lit. C) și a îndeplinirii prealabile de către solicitant a unor proceduri prevăzute de lege (art. 53 alin. 3).

4.2.6. Față de cele de mai sus reclamata arată că nu se poate susține că reprezentativitatea ar fi un „criteriu aparent neutru” sau că l-ar fi inventat angajatorul spre a se folosi „de un criteriu aparent neutru cel al sindicatului reprezentativ”.

Criteriul este prevăzut de lege și este *justificat obiectiv* de scopuri legitime, cum ar fi: necesitatea de a asigura participarea unui interlocutor valabil la negocierile colective cu angajatorul, necesitatea de a nu lăsa hotărârea de declanșare a unor greve pe seama oricăror 15 angajați grupați într-un sindicat, ea putând fi luată de către organizațiile sindicale reprezentative în condițiile și cu votul prevăzut în art. 183 alin. 1 din Legea dialogului social, etc.

Reprezentativitatea constatată prin hotărâre judecătorească este condiția prevăzută de lege pentru legitimarea sindicatului în calitate de reprezentant din partea angajaților la negocierea colectivă.

4.2.7. Potrivit art. 134 alin. 1 din Legea nr. 62/2011, „Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații”. La nivel de unitate, angajații sunt reprezentați la negocieri de către „sindicatul legal constituit și reprezentativ potrivit prezentei legii” (art. 134 alin. 1 lit. B. a.). Prevederea legală nu impune ca reprezentarea angajaților, în calitatea lor de parte a contractului colectiv de muncă, să fie făcută exclusiv prin sindicat, dar impune condiția ca, atunci când angajații sunt reprezentați la negocieri de către sindicat, acesta să fie nu doar legal constituit, ci și reprezentativ. Legiuitorul a recurs la soluția reprezentativității sindicatului constituit la nivel de unitate pentru a asigura participarea unui interlocutor valabil la negocierile colective cu angajatorul.

4.2.8. Legiuitorul a prevăzut și ce se întâmplă în situația în care nu există un sindicat reprezentativ în unitate. Potrivit art. 135 din Lege, în unitățile în care nu există sindicate reprezentative, negocierea contractului colectiv de muncă se face de către reprezentanții angajaților (fiindcă la rândul lor aceștia sunt „aleși cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților”, potrivit art. 221 din Codul Muncii) care negociază numai ei sau împreună cu alți reprezentanți ai organizațiilor sindicale, după distincțiile prevăzute în art. 135 din Lege.

4.2.9. Este firească și necesară cerința legală ca organizația sindicală care negociază și încheie contractul colectiv de muncă la nivel de unitate să reprezinte într-o proporție semnificativă angajații unității, întrucât clauzele contractului încheiat și înregistrat produc efecte pentru toți angajații din unitate (conform art. 133 alin 1 lit. a din Legea nr. 62/2011 a dialogului social).

4.2.10. Opțiunea legiuitorului pentru stabilirea acestei proporții la nivelul a „cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității” (potrivit art. 51 alin 1 lit. C. c din Legea dialogului social) similar procentului cu care sunt aleși reprezentanții salariaților (potrivit art. 221 din Codul Muncii) este atributul său exclusiv. Legiuitorul este în drept să stabilească atât condițiile în care sindicatele își desfășoară activitatea, cât și condițiile de reprezentativitate.

4.2.11. Precizează faptul că negocierile pentru încheierea Contractului Colectiv de Muncă al RATB pentru perioada 2014-2016 s-au purtat în condițiile prevăzute de lege, respectiv între angajator și angajați (părți în CCM), aceștia din urmă fiind reprezentați la negocieri de către Sindicatul Transportatorilor din București, în baza Sentinței civile nr. 17345/299/2012, pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 București în dosarul nr.17345/299/2012, prin care s-a constatat reprezentativitatea Sindicatului Transportatorilor din București la nivelul unității RATB.

Contractul astfel încheiat „se aplică tuturor salariaților”, potrivit art. 4 din Contractul Colectiv de Muncă pentru perioada 2014-2016 al Regiei Autonome de Transport București.

4.2.12. Având în vedere toate argumentele de mai sus, nu se poate susține, fără culpă de ipocrizie, că sindicatele nereprezentative din RATB și-ar desfășura activitatea în condiții inegale „din cauza prevederilor CCM RATB care susțin pe toi parcursul sintagma că sindicatul reprezentativ negociază și reprezintă salariații din RATB” ori din cauză că s-au introdus în contract formulări potrivit cărora „sindicatul reprezentativ stabilește și acordă drepturi pentru **toți salariații** RATB”. Legea însăși impune cerința ca angajații să fie reprezentați la negocieri de către sindicatul reprezentativ, iar contractele colective de muncă astfel încheiate produc efecte pentru toți angajații din unitate în baza legii (art. 133 alin 1 lit. a) indiferent dacă există sau nu o prevedere similară introdusă în contract.

4.2.13. Faptul că reprezentativitatea la nivel de unitate se dobândește doar dacă numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității ține exclusiv de politica legiuitorului și nu este nicidecum o „constrângere indirectă a angajatorului”, așa cum încearcă să susțină semnatarii petiției. Angajatorul nu are posibilitatea să refuze aplicarea prevederilor legale ori să ignore hotărârea judecătorească prin care s-a acordat reprezentativitate S.T.B. (și acestea, eventual, în beneficiul unor lideri de sindicate nereprezentative sau lideri ai altor entități care nu fac nici măcar dovada valabilei lor constituiri).

4.2.14. Din același atribut al reprezentativității, decurg și alte consecințe, respectiv **numai sindicatele reprezentative** pot negocia punerea la dispoziție a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității sindicale (art. 22 alin 2 din Legea 62/2011), pot să participe în consiliul de administrație la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social (art. 30 alin. 1 din Lege) ori primesc de la angajatori informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă în condițiile legii (art. 30 alin 2 din Lege), pot adopta hotărârea de a declanșa greva în condițiile și cu votul prevăzut în art. 183 alin. 1 din Lege. Sau altfel spus, Legea însăși aplică „tratament diferențiat” între sindicatele reprezentative și cele nereprezentative în considerarea situației lor juridice **diferite**. Situația diferită impune și tratament juridic diferențiat al drepturilor și obligațiilor acestora.

4.2.15. Din dispozițiile legale citate în paragraful precedent rezultă existența unor **diferențe de atribuții** între organizațiile sindicale reprezentative și cele nereprezentative. În plus, este de domeniul evidenței că activitatea unui sindicat reprezentativ, al cărui număr de membri reprezintă **mai mult de jumătate** din numărul

angajaților unității, având atribuție de reprezentare a angajaților din unitate la negocierile colective și care încheie contactul colectiv de muncă cu efecte pentru toți salariații unității, nu este comparabilă/egală cu activitatea altui sindicat.

4.2.16. Or, față de toate diferențele de mai sus, se pune întrebarea dacă angajatorul ar trebui să trateze uniform membrii aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale din unitate, indiferent dacă ele sunt sau nu sunt reprezentative.

4.2.17. În plus, având în vedere dispozițiile art. 3 alin 2 din Contractul Colectiv de Muncă pentru anul 2014-2016 ai Regiei Autonome de Transport București, potrivit căruia „Sindicatul din RATB sunt recunoscute ca persoane juridice și reprezentante unice ale salariaților ce sunt membri de sindicat și își desfășoară activitatea conform Legii 62/2011 a dialogului social” precum și dispozițiile art. 153 din Legea dialogului social care consacră principiul recunoașterii reciproce, nimic nu împiedică „orice organizație sindicală legal constituită” să încheie cu angajatorul „orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri în formă scrisă care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare”. În cuprinsul acestor acorduri, convenții, înțelegeri etc, organizațiile sindicale, care fac în primul rând dovada legii lor constituiri și a activității sindicale desfășurate conform Legii nr. 62/2011 a dialogului social, pot negocia și conveni cu angajatorul inclusiv plata pentru zilele destinate activității lor sindicale.

4.3.1. Prin adresa nr. 5241/29.07.2014 Regia Autonomă de Transport București – RA a depus note scrise prin care se solicită respingerea petiției ca fiind neîntemeiată.

4.3.2. Cu privire la primul capăt de cerere partea reclamată menționează faptul că încheierea Contractului Colectiv de muncă la nivel R.A.T.B. a fost negociat și încheiat între Regia Autonomă de Transport București și sindicatul reprezentativ „Sindicatul Transportatorilor din București”, conform art. 134 din Legea 62/2011.

4.3.3. Referitor la neincluderea în cadrul Contractului Colectiv a unor facilități pentru activitatea sindicală a sindicatelor nereprezentative, se precizează faptul că: C.C.M. reprezintă produsul unei negocieri între două părți, nefiind un act unilateral al angajatorului R.A.T.B. Din acest punct de vedere, R.A.T.B. nu poate fi acuzată de faptul că unele din clauzele Contractului Colectiv de Muncă nu sunt acceptate de toți salariații Regiei sau nu sunt convenabile tuturor acestora. Se reamintește faptul că, C.C.M. se încheie de sindicatul reprezentativ în numele tuturor salariaților, indiferent dacă fac parte sau nu din vreun sindicat fie acesta și nereprezentativ.

4.3.4. Partea reclamată susține faptul că de numărul de ore de activitate sindicală plătită, în funcție de numărul de membri ai fiecărei organizații sindicale, au beneficiat fără nicio discriminare, atât sindicatul reprezentativ cât și organizațiile sindicale nereprezentative.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale de excepție, Colegiul urmează să respingă excepția lipsei calității procesuale active, invocată de partea reclamată, semnatarii petiției, și anume: **Sindicatul Șoferilor din RATB, Asociația Profesională a Transportatorilor APT; Sindicatul Transportatorilor APT din RATB; Sindicatul Realitatea URAC** au calitate procesuală activă.

5.2. Colegiul director reține faptul că petentele, organizații sindicale, nu au fost invitate de către angajator, parte reclamată, la negocierile privind încheierea contractului colectiv de muncă, pentru perioada 2014-2016. Prin contractul colectiv de muncă, partea reclamată a acordat drepturi doar reprezentanților sindicatului reprezentativ.

Petentele apreciază că refuzul părții reclamate, angajator, de a acorda ore sindicale plătite și altor sindicate legal constituite, decât cele reprezentative, constituie o faptă de discriminare.

5.3. Colegiul director reține că Legea Dialogului social nr. 62 din 2011 stipulează la art. 30 alin. (1) și alin. (2) o distincție între sindicatele reprezentative și cele nereprezentative, în sensul în care angajatorul are obligația de a transmite informații doar primei categorii de sindicate pentru negocierea contractului colectiv de muncă. De asemenea, art. 35 alin. (1) din Legea dialogului social arată că „membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, **fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.**”

5.4. CNCD este o autoritate cu atribuții administrativ-jurisdicționale care nu se pronunță asupra constituționalității prevederilor legale în cauză, ci asupra modalității de interpretare și aplicare a acestor prevederi, din prisma existenței unei fapte de discriminare.

Astfel, Colegiul constată că interpretarea și aplicarea art. 35 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 are efecte discriminatorii față de liderii de sindicat nereprezentativi și angajat, membru de sindicat nereprezentativ, potrivit art. 2 alin. (3) și art. 7 lit.f) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată.

5.5. În acest caz suntem în analiza unei discriminări indirecte, în care angajatorul, partea reclamată, în aplicarea legii se folosește **de un criteriu aparent neutru**, cel al sindicatului reprezentativ, care dezavantajează în mod indirect liderii de sindicat nereprezentativi și membrii acestor din urmă organizații.

Art. 35 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011 stipulează un drept membrilor aleși în organele executive de conducere ale sindicatului (**indiferent dacă acesta este reprezentativ sau nu**), care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați dar fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru zilele în care își desfășoară activitatea sindicală. Ce se întâmplă însă atunci când angajatorul, partea reclamată **optează pentru plata drepturilor salariale** pentru zilele în care liderul de sindicat având și calitatea de angajat desfășoară activități sindicale prin reducerea orelor de lucru?

5.6. Colegiul director constată că plata **în mod netransparent și discreționar a** orelor de lucru pentru zilele în care liderul de sindicat desfășoară activități sindicale are ca efect discriminarea acelor lideri de sindicat cărora nu se plătesc orele de activitate sindicală și a membrilor acestor sindicate.

Liderii de sindicat care nu beneficiază de plata orelor de activitate sindicală sunt dezavantajați față de cei care beneficiază.

Membri de sindicat ai căror lideri de organizație nu sunt retribuiți pentru zilele de activitate sindicală sunt dezavantajați în mod indirect prin faptul că nu se pot organiza eficient în reprezentarea drepturilor legale.

De asemenea, membrilor de sindicat ai căror lideri de organizație nu sunt retribuiți pentru zilele de activitate sindicală le este încălcat în mod indirect **dreptul la liberă asociere**, aceștia fiind **constrânși indirect** de angajator să părăsească sindicatele nereprezentative, respectiv sindicatele ai căror lideri nu pot desfășura activitatea sindicală sau o desfășoară în condiții inegale din cauza neplății de către angajator a zilelor de activitate sindicală.

5.7 Constrângerea indirectă a angajatului de a părăsi sindicatul nereprezentativ sau sindicatul ai căror lideri nu pot desfășura activitatea sindicală sau o desfășoară în condiții inegale din cauza neplății de către angajator a zilelor de activitate sindicală este **efectul negativ al acestor măsuri, în sensul în care angajatul** nu mai percepe utilitatea existenței acestor forme de organizare sindicală (nereprezentativă sau tratată diferit de angajator) din moment ce angajatorul tratează diferit organizația sindicală și reprezentanții ei. În aceste condiții sindicatul nereprezentativ sau tratat diferit nu poate să desfășoare activitate sindicală utilă membrilor ei.

O astfel de interpretare și aplicare a Legii nr. 62/2011 a dialogului social are ca efect încălcarea indirectă a dreptului la liberă asociere în sindicate a angajaților dar și principiul pluralismului în organizarea sindicală.

5.8. Prin Sentința nr. 4946 din 13.09.2012, Curtea de Apel București, Secția a VIII-a Contencios Administrativ și Fiscal menține ca temeinică și legală Hot. CNCD, Nr. 132/11.04.2012 având ca obiect acordarea în mod discriminatoriu de către Regia Autonomă de Transport București a unor beneficii prin Contractul Colectiv de Muncă, prin care s-a reținut faptul că plata în mod netransparent și discreționar a orelor de lucru pentru zilele în care liderul de sindicat desfășoară activități sindicale are ca efect discriminarea acelor lideri de sindicat cărora nu li se plătesc orele de activitate sindicală și a membrilor acestor sindicate. O astfel de interpretare și aplicare a Legii nr. 62/2011 a dialogului social are ca efect încălcarea indirectă a dreptului la liberă asociere în sindicate a angajaților, dar și pluralismul în organizarea sindicală.

5.9. Pentru considerentele de mai sus, CNCD constată săvârșirea de către angajat, parte reclamată, a faptei de discriminare prevăzute de art. 2 alin. (3) și art. 7 lit. f) din O.G. 137/2000, republicată și va aplica sancțiunea amenzii contravenționale față de partea reclamată, în cuantum de 4000 lei.

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 și completările ulterioare, **cu unanimitate,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin 3 și art. 7 lit f) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, iar faptele sunt sancționate contravențional după cum urmează:

2. Sancționarea părții reclamate, Regia Autonomă de Transport București, prin reprezentant legal, cu amendă contravențională în cuantum de 5000 lei, potrivit art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. Nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

6.1. Amenda contravențională se va plăti la Direcția Generală de Finanțe Publice a municipiului București

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 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

LAZĂR Maria – membru

LUMINIȚA Gheorghiu – membru

PANFILE Anamaria – Membru

POPA Claudia Sorina – Membru

Data redactării 06.05.2015

Redactat și motivat de F.V.,S.C.S.

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.