



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@C.N.C.D.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 587
din 22.10.2014

Dosar nr: 266/2014

Petiția nr: 2.808/17.04.2014

Petent: Sindicatul ASTRAIA

Reclamat: Societatea Națională a Sării S.A.

Obiect: clauze discriminatorii în cuprinsul Contractului Colectiv de Muncă la nivelul anilor 2014 – 2015 prin art. 28 alin. 2 (condiționarea acordării beneficiului decontării cheltuielilor de transport de obținerea unor venituri mai mici de 4000 lei) și art. 78 teza finală; nerespectarea dispozițiilor art. 134 alin. 1 și 2 și art. 135 din C.C.M.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul procedural al petentelor

1.1. Sindicatul ASTRAIA, mun. Ploiești, str. Mihai Eminescu nr. 2 – 4, ap. 1, jud. Prahova

I. 2. Numele și sediul reclamațiilor:

1.2.1. Societatea Națională a Sării S.A., mun. București, Calea Victoriei nr. 220, sector 1, CIF 1590430 J40/4607/2010

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sindicatul petent reclamă tratamentul discriminatoriu la adresa salariaților prin inserarea în cuprinsul Contractului Colectiv de Muncă (în continuare C.C.M.) la nivelul anilor 2014 – 2015 a clauzelor prevăzute la art. 28 alin. 2 și 78 teza finală, dar și prin nerespectarea dispozițiilor art. 134 alin. 1 și 2 și art. 135 din Contractul Colectiv de Muncă.

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

3.2. Părțile au fost citate (filele 32 și 33 din dosar) pentru data de 03.06.2014 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.), respectiv petentul prin adresa nr. 2.808/18.04.2014, reclamatul prin adresa nr. 3.473/19.05.2014. De asemenea, s-a pus în discuție petentului faptul că a fost invocată din oficiu a excepția lipsei calității procesuale active, solicitându-i-se în același timp tabelul de semnături prin care Sindicatul este mandatat să reprezinte interesele membrilor săi în demersul către C.N.C.D.

3.3. La audierea din 03.06.2014 părțile nu s-au prezentat.

3.4. La solicitarea ambelor părți din dosar, s-a realizat recitarea în cauză pentru data de 24.06.2014, prin adresa nr. 3.965/06.06.2014 (filele 53 – 54 la dosar).

3.5. Prin adresa nr. 4.893/15.07.2014 s-au comunicat părților punctele de vedere și materialul probatoriu depus la dosar (filele 576 – 577 din dosar).

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petenților

4.1.1. Sindicatul petent, prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu **nr. 2.808/18.04.2014** (filele 1 – 6 din dosar), solicită constatarea săvârșirii de către societatea reclamată a unui tratament discriminatoriu prin inserarea în cuprinsul Contractului Colectiv de Muncă (în continuare C.C.M.) la nivelul anilor 2014 – 2015 a clauzelor prevăzute la art. 28 alin. 2 și 78 teza finală, dar și prin nerespectarea dispozițiilor art. 134 alin. 1 și 2 și art. 135 din Contractul Colectiv de Muncă.

Petenții anexează la memoriu următoarele:

- Contractului Colectiv de Muncă Unic 2014 – 2015 (conform procesului – verbal nr. 1 din 18.02.2014) – filele 8 – 22;
- Corespondența purtată cu conducerea reclamatului (filele 23 – 31).

4.1.2. Sindicatul petent face o prezentare a situației de fapt, subliniind faptul că încă de la înființare s-au creat nemulțumiri la nivelul conducerii reclamatului datorită activității acestuia, organizația sindicală înregistrând pe rolul Tribunalului București o acțiune având ca obiect acordarea de drepturi bănești salariaților.

4.1.3. În data de 18 februarie 2014, reclamatul a refuzat participarea Sindicatului petent la negocierea clauzelor C.C.M. la nivelul societății reclamate, deși acesta a făcut dovada îndeplinirii condițiilor legale privind dreptul de a participa la negocieri, inclusiv cea referitoare la afilierea la o structură reprezentativă, în speță la Confederația Națională Sindicală „*Cartel Alfa*”. Astfel,

la nivelul societății a fost încheiat C.C.M. unic pentru anii 2014 – 2015, înregistrat sub nr. 90/03.03.2014, care își produce efectele odată cu înregistrarea la autoritatea competentă.

4.1.4. Petentul sintetizează și expune cele 3 capete de cerere, dintre care 2 fac referire la 2 clauze din C.C.M., iar cel de-al treilea la încălcarea dreptului persoanelor din conducerea sindicatului la reducerea programului de lucru lunar pentru activități sindicale fără afectarea drepturilor salariale.

4.1.5. Primul capăt de cerere este reprezentat de art. 28 alin. 2 din C.C.M. pentru anii 2014 – 2015 care prevede facilitatea decontării integrale a cheltuielilor de transport pe o distanță cuprinsă într 5 și 60 de km cu mijloacele de transport în comun, pe baza documentelor justificative, doar pentru salariații cu un venit de bază brut mai mic de 4000 lei, spre deosebire de C.C.M. anterior (pentru anii 2012 – 2013) care nu ținea cont de salariul obținut.

4.1.6. Petentul apreciază astfel că în acest mod, societatea reclamată defavorizează în mod nejustificat salariații cu un venit de bază brut peste 4000 lei, în ceea ce privește un drept social de care ar fi trebuit să beneficieze toți salariații, fiind aplicabile în acest caz prevederile art. 2 alin. 4 și 1 din O.G. nr. 137/2000.

4.1.7. Astfel, petentul consideră că salariile angajaților în cadrul unității ar trebui să difere în funcție de specificul activității desfășurate, pregătire, responsabilitate, volum de muncă etc., iar dacă acest fapt se respectă și angajatorul recunoaște complexitatea și importanța muncii prestate, nu ar trebui să existe o sancționare a respectivilor salariați prin excluderea lor de la plata cheltuielilor de transport.

4.1.8. Petentul face referire la Decizia nr. 24/2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție care instituie principiul egalității de tratament în stabilirea salariilor, diferențele trebuind să fie deplin justificate pe baza unor criterii raționale, rezonabile și obiective și să aibă la bază un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit.

4.1.9. Cel de-al doilea capăt de cerere îl constituie prevederile art. 78, teza finală din C.C.M. unic pentru anii 2014 – 2015 care stipulează că personalul care ocupă funcțiile prevăzute la art. 78 lit. a) – g) (respectiv funcții în compartimentul de audit, compartimentul de control de specialitate și consilierii juridici) nu poate deține funcții în organele executive de conducere ale sindicatelor.

4.1.10. Raportat la Legea dialogului social nr. 62/2011, petentul subliniază că toate persoanele încadrate cu contract individual de muncă au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă de a constitui și / sau de a adera la o organizație sindicală, excepțiile stipulate prin art. 4 din legea nr. 62/2011 nefiind incidente în cauza de față.

4.1.11. Legiuitorul a prevăzut în mod expres condițiile pe care trebuie să le îndeplinească în mod cumulativ orice persoană fizică pentru a fi aleasă în organele de conducere, respectiv să aibă capacitate deplină de exercițiu și să nu execute pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție

sau profesie de natura aceleia de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii (art. 8 din Legea nr. 62/2011). Verificarea îndeplinirii sau nu a acestor condiții, precum și acordarea personalității juridice a Sindicatului intră în competența instanței de judecată care a decis în acest sens prin sentința civilă nr. 16367/03.12.2013 când a fost înregistrat Sindicatul în registrul special al sindicatelor ținut de Judecătoria Ploiești.

4.1.12. Petentul consideră în acest sens că inserarea acestei clauze de către angajator în C.C.M. s-a făcut în mod discreționar, fără a fi adus vreun argument, raționament sau justificare legală, creând un tratament discriminatoriu la care sunt supuși angajații societății reclamate care sunt concomitent și membri ai Sindicatului petent.

4.1.13. Cel de-al treilea capăt de cerere vizează refuzul conducerii societății reclamate de aprobare a reducerii programului de lucru lunar pentru activități sindicale fără afectarea drepturilor salariale în cazul persoanelor din conducerea sindicatului, în conformitate cu prevederile art. 134 alin. 1 și 2, respectiv art. 135 din C.C.M.

4.1.14. Concret, președintele sindicatului petent a solicitat conducerii societății reclamate acordarea unei învoiri în data de 17.01.2014, în intervalul orar 13⁰⁰ – 17⁰⁰, respectiv 24.01.2014 același interval orar, prima fiind aprobată, în timp ce aceasta din urmă nu (fiind considerată abuzivă), fapt care a dus la reținerea dreptului salarial aferent unei zile de lucru, conform înscrisului ce confirmă venitul realizat pe luna ianuarie. Astfel, petentul consideră că au fost încălcate prevederile C.C.M. aplicabil la nivelul societății, conform cărora drepturile salariale cuvenite președintelui organizației sindicale nu pot fi afectate atât timp cât se încadrează în limita a 5 zile lunar.

4.1.15. În aceeași situație s-a regăsit și trezorerul/casierul sindicatului petent care în data de 20.01.2014 a anunțat lipsa de la programul de lucru datorită activităților sindicale desfășurate, solicitare care a fost respinsă în același mod de către directorul general al societății reclamate.

4.1.16. Sindicatul petent înțelege să realizeze comparabilitatea cu membrii celorlalte sindicate, din moment ce solicitările similare ale acestora din urmă au fost aprobate de către conducerea societății reclamate, în unele cazuri având drept obiect chiar acordarea a 3 zile libere consecutive în vederea desfășurării activităților sindicale.

4.1.17. Urmare a solicitării C.N.C.D., sindicatul petent depune la dosar prin adresa nr. 3.826/02.06.2014 (filele 34 – 51 la dosar) tabelul cu semnăturile membrilor săi, pentru și în numele cărora organizația sindicală a formulat petiția, atașând dovada calității de reprezentant al avocatului, precum și extras după portalul de justiție, relevant asupra aspectul termenelor de judecată stabilite în dosarele aflate pe rolul instanțelor judecătorești, fapt care face imposibilă participarea la ședința de audieri din data de 03.06.2014.

4.1.18. Prin notele scrise depuse la dosar la al doilea termen de audieri, înregistrate cu nr. 4.355/24.06.2014 (filele 91 – 153 la dosar), petentul depune la dosar următoarele:

- Cerere de chemare în judecată în dosarul înregistrat la Tribunalul București sub nr. 12697/3/2014 având drept obiect constatarea nulității parțiale a dispozițiilor art. 28 alin. 2 și art. 78 teza finală din Contractului Colectiv de Muncă pentru anii 2014 – 2015 ;
- Extras portalul de justiție ref. la dosarul nr. 17709/3/2014;
- Statutul Sindicatului petent;
- Sentința civilă de înființare organizație sindicală pronunțată de Judecătoria Ploiești nr. 16367/03.12.2013 în dosarul nr. 27091/281/2013, definitivă și irevocabilă prin nerecurare;
- Adresa nr. 14/21.01.2014 referitoare la afilierea Sindicatului petent la Federația Națională Mine Energie;
- Delegație de reprezentare la negocierea contractului colectiv de muncă emisă de CNS "CARTEL ALFA" și sentința civilă nr. 5RZ/03.02.2012 pronunțată de Tribunalul București în dosarul nr. 1281/3/2012 ref. la constatarea îndeplinirii criteriului de reprezentativitate la nivel național;
- Adresele Sindicatului petent cu nr. 823/27.01.2014, 1373/07.02.2014, 1374/07.02.2014 și 1514/12.02.2014;
- Adresa SALROM nr. 1577/13.02.2014;
- Adresele sindicatului petent nr. 1581/13.02.2014 și 1587/13.02.2014;
- Notificare CNS "CARTEL ALFA" nr. 204/19.02.2014 adresată I.T.M. București ref. la solicitarea de a nu înregistra C.C.M. Unic la nivelul societății reclamate, comunicată alături de adresa I.T.M. București nr. 10394/07.02.2013.
- Denunțul sindicatului petent cu privire la refuzul angajatorului de acordare persoanelor ce ocupă funcții de conducere în structura sindicatului a diminuării programului de lucru cu 5, respectiv 3 zile lunar fără diminuarea drepturilor salariale;
- Plângere penală formulată de sindicatul petent pentru abuz în serviciu;
- Adresele emise de Parchetul de pe lângă Judecătoria Ploiești ref. la înregistrarea denunțului și a plângerii penale.

4.1.19. Sindicatul petent prin reprezentant convențional ales depune la dosar opisul cu documente justificative în sprijinul propriilor afirmații, cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 4.544/01.07.2014 (filele 154 – 340 la dosar și 559 – 575):

- Împuternicirea avocațială prin care sunt mandatați avocații de către Sindicatul petent de asistență/reprezentare juridică în fața C.N.C.D.
- Adresa formulată de membrii sindicatului cu privire la excepția inadmisibilității capătului 3 de cerere;
- Adresa I.T.M. București nr. 11586/29.02.2012 ref. la înregistrarea C.C.M.U. pentru anii 2012 – 2013;
- Contract colectiv de muncă unic la nivelul SALROM pentru anii 2012 – 2013;
- Adresa I.T.M. București nr. 15439/07.03.2014 ref. la înregistrarea C.C.M.U. pentru anii 2014 – 2015;
- Proces – verbal nr. 1 încheiat în data de 18.02.2014, respectiv nr. 2 din 19.02.2014, ambele cu ocazia negocierii C.C.M.U. al societății reclamate pentru anii 2014 – 2015;
- C.C.M. unic la nivelul SALROM pentru anii 2014 – 2015;
- Adresa cu nr. 5853/13.06.2014 ref. la punctul de vedere exprimat de Serviciul Juridic și Relații Instituționale ca urmare a solicitării directorului general în ceea ce privește decontarea cheltuielilor efectuate de președintele sindicatului petent și de doamna I. M. cu ocazia deplasării lor la Salina Ocna Mureș în intervalul 14 – 15.05.2014. În acest sens, este considerată întemeiată (conform art. 28 (3) din C.C.M.U. al societății reclamate 2014 – 2015), justificată și dovedită, dar nu poate fi onorată în lipsa unei aprobări ferme a directorului general al societății (astfel cum prevede alin. 4 al art. 28 din C.C.M.U. 2014 – 2015).

4.1.20. Raportat la excepția de inadmisibilitate invocată cu privire la capătul 3 de cerere, formulată de reclamat, membrii de sindicat semnatori fac următoarele precizări:

- Cele 3 obiecte ale petiției inițiale adresate C.N.C.D. au fost cunoscute și asumate, existând acordul pentru toate demersurile care au făcut obiectul dosarului pe rolul C.N.C.D., fapt reiterat prin tabelul de semnături inserat în aceste precizări;
- Chiar dacă împuternicirea depusă ar conține erori materiale de redactare, există în continuare acordul ferm pentru reprezentarea intereselor în ceea ce privește tratamentul discriminatoriu aplicat de angajator, inclusiv raportat la aplicarea diferențiată a art. 134 și 135 din C.C.M.U. 2014 – 2015 în fața C.N.C.D.

4.1.21. Prin adresa nr. 5.380/06.08.2014 primită pe e-mail (filele 578 – 590 la dosar), respectiv 5.393/06.08.2014 primită prin poștă (filele 591 – 602 la dosar), sindicatul petent prin avocat formulează concluzii scrise, punctând următoarele:

- Excepția de inadmisibilitate a capătului 3 de cerere invocată de reclamat nu se poate susține întrucât sindicatul petent a avut acordul expres al membrilor săi în totalitate, împuternicirea inițială care, dintr-o eroare materială nu exprima în totalitate sfera activităților cu privire la care au mandatat organizația sindicală să îi reprezinte fiind completată și asumată ulterior. Inclusiv prevederile art. 28 alin. 2 din legea nr. 62/2011 susțin respingerea excepției din moment ce nu există o opunere sau renunțare expresă a membrilor sindicatului pe parcursul soluționării petiției, ci din contră, o reconfirmare a mandatului de reprezentare dat sindicatului.
- În ceea ce privește excepția lipsei calității procesuale active a sindicatului, petentul dorește să se rețină că argumentul invocat de reclamat, respectiv cel de pierdere a personalității juridice a organizației sindicale datorită scăderii numărului minim de membri prevăzut de Legea nr. 62/2011 este în totalitate străin și anterior raportului juridic dedus judecătii. Petentul apreciază că există identitate atât între persoana reclamantului / petentului și cel care este titularul dreptului pe de-o parte, cât și între pârât / intimat și cel despre care se pretinde că este obligat în raportul juridic dedus judecătii pe de altă parte. Petentul precizează că inclusiv la momentul formulării prezentelor concluzii, sindicatul petent deține personalitate juridică, dosarul nr. 7361/281/2014 înregistrat pe rolul Judecătoriei Ploiești nefiind soluționat.
- Raportat la solicitarea reclamatului de suspendare a soluționării petiției până la momentul soluționării definitive a dosarului nr. 7361/281/2014, petentul subliniază că art. 413 alin. 1, pct. 1 din Codul de Procedură Civilă invocat de reclamat nu este incident în cauză întrucât în speța de față petiția nu este adresată unei instanțe judecătorești. În același timp, petentul face trimitere la practica în domeniul discriminării care reține în mod constant și unitar faptul că existența unui litigiu pe rolul instanțelor judecătorești între aceleași părți sau împreună cu altele și cu obiect similar nu constituie un argument suficient pentru a fi dispusă suspendarea soluționării petiției de către C.N.C.D., cu atât mai mult cu cât atribuțiile Consiliului nu se confundă cu cele ale instanțelor judecătorești.
- În ceea ce privește solicitarea reclamatului de suspendare a soluționării petiției până la soluționarea definitivă a dosarului înregistrat pe rolul Tribunalului București nr. 12697/3/2014, petentul consideră că trebuie respinsă, întrucât nu există identitate de obiect între cele 2 dosare; în instanță s-a solicitat constatarea nulității

clauzelor contractuale expres indicate (art. 28 alin. 2 și art. 78 teza finală din C.C.M.U. 2014 – 2015), aspect total diferit de solicitarea constatării eventualului caracter și/sau tratament discriminatoriu, fapt confirmat încă odata de sfera atribuțiilor diferite între cele 2 autorități (instanța de judecată și C.N.C.D.).

- Excepția lipsei calității de reprezentant a societății de avocatură nu are susținere din moment ce dovada calității de reprezentant s-a făcut prin depunerea la dosar a împuternicirii avocațiale semnată și ștampilată de sindicat prin președinte.
- Raportat la excepția lipsei calității procesuale pasive a reclamatului, invocată de acesta, cu indicarea Comisiei Paritare, petentul dorește să sublinieze că fiecare C.C.M. la nivel de unitate nu se adoptă de Comisia Paritară și nici de angajator sau alt partener de dialog social, ci reprezintă acordul de voință al partenerilor de dialog social stabilit în urma negocierilor purtate cu respectarea normelor legale în vigoare. De asemenea, Comisia Paritară nu-și mai găsește reglementare în actualul act normativ incident în materia dialogului social. Constituirea acestei comisii reprezintă consecința realizării acordului de voință al partenerilor de dialog social, reținut prin contractul colectiv de muncă negociat și încheiat la nivelul societății, astfel că exercitarea atribuțiilor de către aceasta nu poate fi decât ulterioară momentului încheierii C.C.M.U., deci ulterioară stabilirii beneficiilor la care sunt îndreptățiți salariații în baza respectivului contract (vezi anexa 1 la C.C.M.U. 2014 – 2015 denumită "Regulament de organizare și funcționare a Comisiei Paritare"). Petentul reiterează faptul că, calitatea procesuală pasivă a angajatorului este independentă de modalitatea sau procedura de negociere și încheiere a C.C.M.U. la nivel de unitate, astfel că nu are susținere nici argumentul reclamatului în virtutea căruia angajatorul nu ar avea calitatea procesuală pasivă întrucât ar fi negociat și încheiat C.C.M. la nivel de unitate cu federația sindicală reprezentativă.
- Pe fond, petentul subliniază că demersul înaintat prin petiție nu a fost întemeiat pe excluderea Sindicatului petent din categoria partenerilor de dialog social îndreptățit să participe la procedura de negociere și încheiere a C.C.M.U. pentru anii 2014 – 2015, aspectele care țin de legalitatea respectării procedurii de negociere făcând obiectul unui litigiu pe rolul Tribunalului București.
- Conform Contractului Colectiv de Muncă pentru anii 2012-2013 toți salariații au beneficiat de facilitatea decontării integrale a cheltuielilor de transport, clauza introdusă în Contractul Colectiv de Muncă pentru 2014-2015 diminuează drepturile dobândite anterior și reprezintă discriminare, fiind excluși cei cu salarii brute mai mari de 4.000 lei.

- Contractul Colectiv de Muncă pentru anii 2014-2015 a stabilit noi condiții pentru ocuparea unei funcții în cadrul organelor de conducere ale sindicatelor, prin care reclamatul a intervenit abuziv în activitatea sindicatelor.

4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul, prin **adresa nr. 5486/02.07.2014**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3.834/02.06.2014** (fila 52 din dosar) solicită acordarea unui nou termen de audiere, din motive de imposibilitatea reprezentării societății prin consilier juridic la primul termen fixat în cauză.

4.2.2. Prin adresa nr. 6.249/24.06.2014, înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 4.354/24.06.2014, reclamatul își formulează propriile apărări, invocând o serie de excepții și chestiuni prealabile.

4.2.3. Astfel, reclamatul invocă excepția lipsei calității procesuale active a Sindicatului, întrucât la data formulării petiției, respectiv 18.04.2014, nu mai avea numărul necesar de membri pentru a ființa (15 membri, astfel cum prevede Legea nr. 62/2011), deci nu mai avea personalitate juridică. Reclamatul precizează că tocmai constatarea acestui caz de dizolvare a persoanei juridice face obiectul unei acțiuni în instanță în derulare.

4.2.4. De asemenea, reclamatul solicită suspendarea cercetării cauzei până la finalizarea procesului derulat în instanță, întrucât dreptul sindicatului petent de a formula petiții depinde de rezultatul respectivului proces, precum și pentru a evita suprapunerea jurisdicțională, întrucât există identitate de obiect între dosarul aflat pe rolul C.N.C.D. și cel înregistrat la Tribunalul București (anexă la punctul de vedere, filele 58 – 68).

4.2.5. Reclamatul invocă și excepția lipsei calității de reprezentant a avocatului care, așa cum rezultă din împuternicirea depusă la dosar, reprezintă persoana fizică (directorul Sindicatului) și nu Sindicatul.

4.2.6. În cele din urmă, reclamatul invocă și excepția lipsei calității procesuale pasive a Societății, întrucât presupusele discriminări sunt produse printr-un act juridic care nu emană de la Societate, ci este un contract sinalagmatic cu o Federație sindicală reprezentativă din societate, act verificat și avizat de către I.T.M. Astfel, nu Societatea, ci Comisia paritară adoptă C.C.M.U., sens în care nu societatea poate sta ca parte în litigiu.

4.2.7. În subsidiar, reclamatul precizează că acest C.C.M.U. 2014 – 2015 beneficiază de prezumția de legalitate, care readuce în sarcina petentei sarcina probei.

4.2.8. Prin adresa nr. 6250/24.06.2014, înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 4.354/24.06.2014 (fila 69 la dosar), reclamatul invocă excepția de inadmisibilitate în ceea ce privește capătul 3 de cerere, respectiv tratamentul presupus discriminatoriu prin neacordarea dreptului la efectuarea zilelelor de activitate

sindicală, întrucât, astfel cum rezultă și din “tabelul” depus de petent, aceste solicitări exced limitelor împuternicirii / cererii membrilor de sindicat.

4.2.9. Prin adresa nr. 6251/24.06.2014 (filele 70 – 73 la dosar), reclamatul expune punctul de vedere pe fond și neagă afirmația petentului precum că sindicatul ar fi fost în mod nelegal împiedicat să participe la negocierile și la încheierea C.C.M. la Nivel de Unitate pentru anii 2014 – 2015.

4.2.10. Potrivit adresei nr. NSN 823/27.01.2014, sindicatul petent a înaintat actele pe care le-a considerat de cuviință să-i dovedească dreptul de a participa la încheierea C.C.M.U., adică un mandat al Confederației reprezentative și nu mandatul sindicatului pentru Confederația sindicală posesoare a reprezentativității, astfel cum prevede art. 135 din Legea nr. 62/2011. Astfel, reclamatul precizează că această culpă exclusivă a sindicatului petent care s-a prezentat ca entitate nereprezentativă pentru negocierea și încheierea C.C.M.U. 2014 – 2015 al societății reclamate și nu a solicitat și nici mandatat Confederația “Cartel Alfa” (confederație care trebuia să se prezinte pentru a fi parte la încheierea C.C.M.U.) a atras imposibilitatea acordării sindicatului petent a calității de parte la respectivele activități și act juridic.

4.2.11. În ceea ce privește primul capăt de cerere, respectiv limitarea ajutorului dat prin decontarea transportului salariaților cu venituri mici, presupusă discriminare a salariatului (președinte al Sindicatului petent), reclamatul precizează că singura entitate care poate stabili beneficii pentru salariați prin C.C.M.U., altele decât cele stabilite prin Contractul Individual de Muncă, este Comisia paritară. Concret, acest beneficiu a fost stipulat expres pentru salariații cu venituri mici și mai mult, pentru salariații ce lucrează într-un punct de lucru izolat din județul Vâlcea, anume la “Cataracte”.

4.2.12. Reclamatul subliniază faptul că toate aceste aspecte au fost formulate, prezentate, susținute și dezbătute în cadrul Comisiei paritare cu ocazia negocierii C.C.M.U. 2014 – 2015, ceea ce face ca discriminarea să nu poată exista, acest fapt reprezentând o justificare obiectivă, cu atât mai mult cu cât nu există identitate de situație între salariații cu salarii mici și care lucrează în zone izolate pe de-o parte și președintele sindicatului petent pe de altă parte.

4.2.13. Raportat la cel de-al doilea capăt de cerere, reclamatul precizează că incompatibilitățile instituite între funcțiile de director general, director, personal de conducere până la nivelul inginerului șef de sucursală, a auditorilor, consilierilor juridici și a personalului din cadrul controlului intern cu funcțiile de conducere din cadrul sindicatelor sunt legale, scopul urmărit de Comisia paritară fiind acela de a proteja activitatea sindicală de abuzul administrației.

4.2.14. Astfel, la înființare, șeful Corpului de Control Intern și șeful Auditului (cele 2 autorități de control din societate), un director și alți asemenea salariați au ocupat funcții de conducere, controlând acest sindicat. Astfel, s-au creat premisele unei interferențe abuzive a administrației în activitatea sindicală, prin exercitarea autorității administrative a salariaților din conducerea sindicatului petent în mod injust în folosul acestui sindicat.

4.2.15. Reclamatul susține că a existat o sesizare formulată împotriva președintelui sindicatului petent, care ar fi abuzat de calitatea sa de consilier al directorului general în timpul unei activități sindicale la sucursala Ocna Mureș.

4.2.16. Prin urmare, reclamatul consideră că instituirea unei asemenea incompatibilități este deplin justificată, fiind generat doar dreptul de a alege între funcția de conducere administrativă și funcția de conducere sindicală.

4.2.17. Reclamatul mai precizează că, potrivit Deciziei Curții Constituționale nr. 1276/2010, a fost declarată neconstituțională plata de către angajator a activităților pur sindicale, neexistând vreun tratament diferențiat față de alte organizații sindicale.

4.2.18. Reclamatul anexează la punctul de vedere formulat o serie de înscrisuri (filele 74 – 90 la dosar):

- procesul verbal al Comisiei Paritare din data de 18.02.2014 prin care s-a constatat neconformitatea documentară a dosarului sindicatului petent pentru participarea la C.C.M.U. nr. SNS 1800/18.02.2014, respectiv documentația sindicatului petent nr. SNS 823/27.01.2014.

4.2.19. Prin adresa nr. 6672/04.07.2014, înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 4.631/04.07.2014 (filele 341 – 550 la dosar), 4.630/04.07.2014 (filele 561 – 556 la dosar), respectiv 4.641/07.07.2014 (filele 554 – 556), reclamatul depune la dosar un set de înscrisuri și o completare la punctul de vedere formulat deja, respectiv:

- completarea punctului de vedere cu nr. 6687/04.07.2014 referitoare la inserarea în C.C.M.U. a unei incompatibilități între anumite funcții salarizate și funcțiile de conducere sindicale. În acest sens, reclamatul reiterează faptul că inserarea acestei clauze este perfect legală și justificată în contextul în care incompatibilitățile respective nu sunt menționate expres în lege, dar nici nu există o interdicție de a le institui. Persoanele care se pot regăsi într-un conflict de interese sunt cele cu funcții de conducere care au dublă calitate, de salariați ai societății reclamate cu funcții de decizie și / sau de reprezentare (ca cea de consilier juridic) și cu funcția de conducere sindicală (președinte al sindicatului sau membru al Biroului permanent spre exp.), acest conflict subzistând exclusiv în cazul unor acte juridice. În ceea ce privește incompatibilitatea dintre funcția de consilier juridic și funcțiile de conducere în sindicat, reclamatul precizează că numărul acestor specialiști este foarte mic, ca în orice societate de producție, iar datorită naturii societății, de subiect al interdicției și condiționărilor limitative extrem de severe de a contracta servicii juridice externe potrivit dispozițiilor O.U.G. nr. 26/2012, orice incompatibilitate a consilierului juridic are vocația de a incapacita societatea. Stabilirea incompatibilităților este rezultatul unui acord de voință sindical, semnatarii C.C.M.U. din partea federației sindicale reprezentative cu mai mult de 1500 de membri, care, în opinia reclamatului, sunt hărțuiți de către reprezentanții unui sindicat cu 15 membri, dintre care

11 sunt în funcții de conducere. Scopul instituirii unei asemenea incompatibilități derivă tocmai din pericolul folosirii funcției salariate în interes personal sindical (cum este cazul președintelui sindicatului petent care este și consilier al directorului general). Reclamatul mai precizează că aceleași fapte reclamate în materia contravenționalului (la C.N.C.D.) formează obiectul și al unor acțiuni civile la instanțele de dreptul muncii.

- Foaie colectivă de prezență pentru luna februarie 2014;
- Stat de lichidare, luna februarie 2014;
- Proces-verbal nr. 1 încheiat cu ocazia negocierii C.C.M. pentru anii 2014 – 2015;
- C.C.M. 2014 – 2015;
- Act adițional la C.C.M. 2012 – 2013;
- C.C.M. pentru anii 2012 – 2013;

4.2.20. Prin adresa nr. 8081/13.08.2014, înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 5.536/13.08.2014 (filele 603 – 607 la dosar), reclamatul depune la dosar concluzii scrise, arătând următoarele:

- Sindicatul se autovictimizează pentru neparticiparea la negocierea și încheierea CCMU 2014-2015, cerea fiind respinsă ca nelegală, având în vedere că nu este sindicat reprezentativ.
- Susținerea că nu au fost plătite anumite drepturi sindicale este falsă.
- Prin interdicția introdusă privind conducerea sindicatului s-a dorit evitarea conflictului de interese.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director constată următoarele:

a) art. 28 alin. 2 din C.C.M. pentru anii 2014 – 2015 prevede facilitatea decontării integrale a cheltuielilor de transport pe o distanță cuprinsă între 5 și 60 de km cu mijloacele de transport în comun, pe baza documentelor justificative, doar pentru salariații cu un venit de bază brut mai mic de 4000 lei spre deosebire de C.C.M. anterior (pentru anii 2012 – 2013) care nu ținea cont de salariul obținut;

b) art. 78 din C.C.M. pentru anii 2014 – 2015 stipulează că personalul care ocupă funcții în compartimentul de audit, compartimentul de control de specialitate și consilierii juridici, nu poate deține funcții în organele executive de conducere ale sindicatelor;

c) conducerea societății reclamate a refuzat în unele situații să aprobe reducerea programului de lucru lunar pentru activități sindicale fără afectarea drepturilor salariale pentru persoane din conducerea sindicatului.

5.2. Raportat la excepțiile invocate, Colegiul director respinge excepția lipsei calității procesuale active a sindicatului petent, invocat de reclamat pe motivul că la data formulării petiției sindicatul nu avea numărul necesar de membri pentru a ființa (15 membri), deci nu mai avea personalitate juridică, întrucât sindicatul nu a fost dizolvat de către o instanță de judecată. Nu este necesară suspendarea soluționării cauzei, întrucât în situația dizolvării sindiactului pe cale judecătorească hotărârea C.N.C.D. poate fi atacată și se poate solicita anularea hotărârii.

5.3. Colegiul director respinge excepția lipsei calității procesuale pasive a societății reclamate, constatând că al treilea capăt de cerere se referă în mod evident la acțiunea conducerii, iar primele două la Contractul Colectiv de Muncă pentru anii 2014-2015, având ca semnatar societatea reclamată, care, prin semnătură și parafă, își asumă o responsabilitate.

5.4. Colegiul director respinge excepția de inadmisibilitate al celui de-al treilea capăt de cerere, arătând că există semnături ale membrilor sindicatului care împuternicesc acțiunea petentului (filele 559-560).

5.5. **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.”*

5.6. Astfel se poate considera discriminare

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

5.7.1. Analizând prevederile art. 28 alin. 2 din C.C.M. pentru anii 2014-2015, Colegiul director arată că în conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. Curtea a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina

dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.7.2. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „*dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoge, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile*”.

5.7.3. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.7.4. Diferențierea trebuie să se bazeze pe comparația față de alte persoane, grupuri sau comunități (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 3: „*Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile.*”). Comparabilitatea se analizează în raport cu dreptul invocat ca fiind restrâns sau înlăturat.

5.7.5. Colegiul director constată că decontarea cheltuielilor de transport este o facilitate acordată de angajator către angajați, întrucât aceste cheltuieli pot reprezenta un impediment serios pentru cei cu salarii mici să ajungă la locul de muncă.

5.7.6. Colegiul director constată totodată că persoanele cu venit mic nu se află în situație comparabilă cu persoanele cu venit mare privind posibilitatea plății din surse proprii a cheltuielilor de transport.

5.7.7. Astfel cele două categorii de persoane (cei cu venit mare și cei cu venit mic) nu se află în situație comparabilă din punctul de vedere al necesității decontării cheltuielilor de transport.

5.7.8. Contractul colectiv de muncă a prevăzut o limită (venit brut de 4000 lei), cum a prevăzut și alte limite (transport în comun, distanță cuprinsă între 5 și 60 de km), pentru a stabili criterii clare privind decontarea.

5.7.9. În aceste condiții, având în vedere faptul că, privind posibilitatea plății transportului la locul de muncă situația persoanelor cu salarii mari diferă de situația persoanelor cu salarii mici, Colegiul director constată că fapta nu reprezintă diferențiere, prin urmare nici discriminare. Colegiul director a ținut cont inclusiv de interpretarea Curții Constituționale a României (ex. **Deciziile nr. 168/1998** și **294/2001**), care arată că situațiile deosebite în care se găsesc diferitele categorii de salariați determină soluții diferite ale legiuitorului în ceea ce privește salarizarea acestora, fără ca prin această soluție să se încalce principiul egalității, ceea ce nu semnifică uniformitate. „*Principiul egalității în drepturi și al nediscriminării se aplică doar situațiilor egale ori analoge, iar tratamentul juridic diferențiat, instituit în considerarea unor situații obiectiv diferite, nu reprezintă nici*

privilegii și nici discriminări.” (Decizia nr. 108 din 14 februarie 2006 a Curții Constituționale).

5.8.1. Privind interdicția de a ocupa funcții de conducere în sindicat a persoanelor care ocupă funcții în compartimentul de audit, compartimentul de control de specialitate și consilierii juridici în cadrul societății reclamate, Colegiul director reține că sunt incidente cele arătate la pct. 5.7.1. – 5.7.4.

5.8.3. Colegiul director constată că prevederea Contractului colectiv de muncă este de natură să creeze o diferențiere între angajați în general și angajații care ocupă funcții în compartimentul de audit, compartimentul de control de specialitate și consilierii juridici. Reclamatul a considerat că cele două categorii de persoane se află în situație diferită, întrucât pot exista interferențe abuzive ale administrației în activitatea sindicală. Colegiul director arată că din moment de legislația (în speță **Legea nr. 62/2011**) nu prevede o astfel de diferențiere, introducerea unei astfel de diferențieri nu poate fi legitimă.

5.8.4. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] „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” [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului**, art. 1 alin. 1: [...] „fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”).

5.8.5. Între criteriul invocat și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.8.6. Colegiul director constată că diferențierea are la bază un criteriu social (socio-profesional): sunt vizate persoanele cu funcții în compartimentul de audit, compartimentul de control de specialitate și consilierii juridici. Reiese evident intenția de diferențiere a acestor categorii de persoane, astfel raportul de cauzalitate este evident.

5.8.7. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

5.8.8. Dreptul atins este cel de a ocupa funcții de conducere într-un sindicat. Dreptului la vot este corelat și dreptul de a fi votat. În mod similar, dreptului de a fi membru de sindicat este corelat și dreptul de a avea o funcție de conducere în sindicat. Restricția afectează însăși existența sindicatului: cum însuși reclamatul afirmă, din 15 membri ai sindicatului, 11 sunt în funcții de conducere.

5.8.9. În concluzie, interdicția de a ocupa funcții de conducere în sindicat a persoanelor care ocupă funcții în compartimentul de audit, compartimentul de control de specialitate și consilierii juridici în cadrul societății reclamate reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, fapta reprezentând o excludere, o restricție pe baza statutului social (socio-profesional) care restrânge

dreptul de a forma un sindicat și înlătură dreptul de a ocupa funcții de conducere în sindicat.

5.8.10. Conform art. 6 al **O.G. nr. 137/2000**, „constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca 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.”

5.8.11. Colegiul director constată incidența prevederilor art. 6 lit. f, adică discriminarea pe criteriul social (socio-profesional) afectează dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de sindicat (a se vedea în acest sens pct. 5.8.8.).

5.9.1. Privind refuzul ca în unele situații să se aprobe reducerea programului de lucru lunar pentru activități sindicale fără afectarea drepturilor salariale pentru persoane din conducerea sindicatului, Colegiul director Colegiul director reține că sunt incidente cele arătate la pct. 5.7.1. – 5.7.4.

5.9.2. Petentul a arătat că practica reclamatului nu este unitară, reclamatul însă a motivat că nu a aplicat în mod consecvent o astfel de reducere a programului de lucru pentru că, în interpretarea lui, acest drept nu ar exista. În consecință nu se poate constata existența unui tratament diferențiat la adresa membrilor sindicatului petent, ci o problemă de interpretarea și aplicarea legii, astfel faptele nu reprezintă discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 1 ale **O.G. nr. 137/2000**, ceea ce nu înseamnă că un astfel de refuz ar fi neapărat și legal.

5.10. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 26 lin. 1, prevede: „(1) Contravențiile 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 amenda de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

5.11. Colegiul director sancționează discriminarea venită din partea societății comerciale cu amendă contravențională în valoare de 3.000 lei având în vedere următoarele:

- discriminarea a vizat un grup de persoane;
- discriminarea a venit din partea unei persoane juridice și nu persoane fizice;
- discriminarea a atins drepturi sindicale, extrem de sensibile în relațiile dintre angajatori și angajați.

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 membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR

HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția lipsei calității procesuale active a sindicatului petent, invocat de reclamat pe motivul că la data formulării petiției sindicatul nu mai avea personalitate juridică, întrucât sindicatul nu a fost dizolvat de către o instanță de judecată.

2. Respinge excepția lipsei calității procesuale pasive a societății reclamate, constatând responsabilitatea reclamatului privind cele trei capete de cerere.

3. Respinge excepția de inadmisibilitate al celui de-al treilea capăt de cerere, întrucât există semnături ale membrilor sindicatului care împuternicesc acțiunea petetului.

4. Decontarea integrală a cheltuielilor de transport doar pentru salariații cu un venit de bază brut mai mic de 4000 lei nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**.

5. Interdicția de a ocupa funcții de conducere în sindicat a persoanelor care ocupă funcții în compartimentul de audit, compartimentul de control de specialitate și consilierii juridici în cadrul societății reclamate reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**.

6. Refuzul aprobării reducerii programului de lucru lunar pentru activități sindicale fără afectarea drepturilor salariale pentru persoane din conducerea sindicatului nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**.

7. Sancționează Societatea Națională a Sării S.A. (mun. București, Calea Victoriei nr. 220, sector 1, CIF 1590430 J40/4607/2010) cu amendă contravențională în valoare de 3.000 lei conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**.

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Administrației Finanțelor Publice Sector 1 București.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Administrația Finanțelor Publice Sector 1 București, dovada plății se va 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 necesare.

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

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA – Membru

Data redactării: 22.10.2014

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.: C.M.I. (I-IV)
H.I. (V-VII)