



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 146
din 01.03.2017

Dosar nr.: 284/2016

Petiția nr.: 2311/12.04.2017

Petent: Sindicatul Șoferilor din RATB

Reclamat: Regia Autonomă de Transport București R.A.

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

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. Sindicatul Șoferilor din RATB,

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. Regia Autonomă de Transport București

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Negocierile pentru încheierea contractului colectiv de muncă al RATB s-au purtat doar între reprezentanții patronatului și cei ai sindicatului reprezentativ. Astfel, potrivit noului contract colectiv de muncă reprezentanții sindicatelor reprezentative beneficiază de o serie de facilități precum, grile de salarizare diferite.

III. Procedura de citare

3.1. Urmare petiției înregistrate sub nr. 2311 din data de 12.04.2016, în temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 2311 din data de 14.04.2016 a fost citată petentul, iar prin adresa nr. 2395 din data de 14.04.2016 a fost citată partea reclamată. Prin citații a fost invocată excepția de necompetență materială a CNCD, în sensul că, solicitarea petentului cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării, competența revine instanței de judecată. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 17.05.2016.

3.3. La audieri părțile au fost prezente.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentului

4.1.1. Prin memoriul înregistrat cu nr. 2311/12.04.2016, petentul arată că membrilor de sindicat nereprezentativ le este încălcat în mod indirect dreptul la libera asociere, aceștia fiind constrânși indirect de angajator să părăsească sindicatele nereprezentative.

În acest sens arată că în cadrul RATB funcționează mai multe sindicate. Unul dintre acestea este cel reprezentativ și cel care participă la negocieri cu reprezentanții Regiei și acordă mai multe drepturi pentru membrii săi decât pentru cei ai sindicatelor minoritare, deși salariații se află în situații similare.

4.1.2. Rolul sindicatului reprezentativ este acela de a negocia cu conducerea Regiei în interesul tuturor angajaților acesteia, însă, în situația de față, acesta atribuie anumite drepturi și facilități doar membrilor sindicatelor reprezentative.

De asemenea, între conducerea executivă a Regiei Autonome de Transport București R.A. și sindicatul reprezentativ din cadrul Regiei Autonome de Transport București R.A. au loc înțelegeri, care îi prejudiciază pe membrii celorlalte sindicate, datorită tratamentului preferențial de care se bucură membrii sindicatului reprezentativ în raport cu aceștia.

Astfel, unul dintre aspectele discriminatorii este cel referitor la dezechilibrul din grilele de salarizare.

Arată că în data de 08.09.2015 a fost semnat actul adițional nr.3 la CCM al RATB nr. 112/21.03.2014 pentru perioada 2014-2016. Ca urmare acestui act, salariații din cadrul RATB R.A. care ocupă posturi similare au niveluri salariale diferite, iar diferențele majore existente, între salariații care aparțin sindicatului reprezentativ și cei care nu aparțin sindicatului reprezentativ, fiind „premiați” cu un nou nivel de salarizare doar membrii sindicatului reprezentativ. În acest sens, edificator este acordul nr. 3 încheiat la data de 30.10.2015 între Regie și sindicatul reprezentativ din care rezultă listele cu salariații beneficiari trebuie să fie avizate de către reprezentantul sindicatului reprezentativ.

Lipsa totală de transparență în ceea ce privește salarizarea este accentuată și de lipsa de colaborare a conducerii Regiei, care a refuzat în repetate rânduri să răspundă solicitărilor formulate, în sensul de a prezenta o evidență clară a salariilor obținute de angajații din cadrul Regiei Autonome de Transport București R.A.

Ori, tratamentul preferențial din punct de vedere salarial nu este justificat, ținând cont de faptul că salariații îndeplinesc aceleași sarcini și au responsabilități similare, diferențierile având la bază criterii pur subiective, generate de apartenența la sindicatul reprezentativ.

De asemenea, susține că reclamata nu permite sindicatelor nereprezentative să participe cel puțin în calitate de observatori la negocierile purtate între conducerea executivă a Regiei și sindicatul reprezentativ, membrii sindicatelor nereprezentative fiind lipsiți chiar și de dreptul la informare, fiind discriminați pe toate planurile de către reclamată și „direcționați” astfel către sindicatul reprezentativ.

În acest sens susține că au solicitat reclamatei să li se aprobe participarea ca observator la negocierea contractului colectiv de muncă 2016 - 2018, însă cererea a fost respinsă, fără nicio justificare obiectivă. Solicită Consiliului să constate săvârșirea de către reclamată a faptelor de discriminare prevăzute de art. 7 lit. a, b și f și de art. 9 din O.G. nr.137/2000, și să dispună înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii, restabilirea situației anterioare discriminării și să aplice sancțiunile corespunzătoare.

Totodată, solicită ca reclamata să depună la dosar informații din care să rezulte nivelul de salarizare acordat membrilor fiecărui sindicat din RATB, precum și informații referitoare la numărul adeziunilor primite în perioada 01.09.2015 - 31.10.2015 de sindicatul reprezentativ.

În susținerea celor sesizate anexează o serie de înscrisuri precum act adițional nr. 3 la CCM încheiat între reclamată și sindicatul reprezentativ, cererea nr. 42615/30.10.2015, adresa nr. 42615/23.11.2015, cererea nr. 5644/17.02.2016, adresa nr. 5644/18.02.2016.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin adresa nr. 3568 din 07.06.2016 reclamata solicită respingerea petiției ca fiind neîntemeiată pentru următoarele motive:

Petenta a sesizat următoarele aspecte

1. negocierile privind încheierea contractului colectiv de muncă al RATB s-au purtat doar între reprezentanții patronatului și cei ai sindicatului reprezentativ;

2. doar reprezentanții sindicatului reprezentativ beneficiază de o serie de drepturi care "au efecte discriminatorii față de liderii de sindicat nereprezentativi".

Cu privire la primul capăt de cerere menționează că încheierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel R.A.T.B. a fost negociat și încheiat între reclamată și sindicatul reprezentativ "Sindicatul de Transport București" conform art. 134 din Legea 62/2011 "Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații, reprezentați la negocieri după cum urmează:

A. din partea angajatorilor:

a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;

b) la nivel de grup de unități, de către angajatori care au același obiect principal de activitate, conform codului CAEN, constituiți voluntar sau conform legii;

c) la nivel de sector de activitate, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;

B. din partea angajaților:

a) la nivel de unitate, de către sindicatul legal constituit și reprezentativ potrivit prezentei legi sau de către reprezentanții angajaților, după caz;

b) la nivelul grupurilor de unități, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unităților membre ale grupului;

c) la nivel de sector de activitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi."

Sindicatul Transportatorilor din București are capacitate de la data înregistrării sale prin Sentința civilă nr. 19/2000 pronunțată de Judecătoria Sector 1 București în dosarul nr.93/PJ/2000. La momentul negocierii contractului colectiv de muncă acesta avea reprezentativitate la nivelul unității Regiei constatată prin Sentința civilă nr.1 1315/2012 pronunțată în dosarul nr.17345/299/2012 conform art. 23 din Legea 62/2011 a dialogului social - "Reprezentativitatea organizațiilor (...) sindicale constatată până la data intrării în vigoare a acesteia numai în condițiile în care întrunește criteriile de reprezentativitate prevăzute de prezenta lege" - art.51 (1) Sunt reprezentative la nivel național, de sector de activitate, de grup de unități și de unitate organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

C.la nivel de unitate:

a) au statut legal de sindicat;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

Curtea Constituțională apreciază că dispozițiile art. 51 alin. (1) pct. C. lit. c) din Legea dialogului social nr. 62/2011 sunt constituționale, deoarece legiuitorul este în drept să stabilească condițiile obligatorii în care sindicatele își desfășoară activitatea, inclusiv condițiile de reprezentativitate. Mai mult, în situația în care actele îndeplinite ori măsurile luate au efecte nu numai asupra membrilor acestora, ci și asupra restului salariaților din unitate, apare ca firească cerința legală ca aceste organizații să aibă un grad de reprezentativitate. În acest context, stabilirea unor condiții legale privind reprezentativitatea constituie o expresie a dispozițiilor constituționale referitoare la activitatea și rolul sindicatelor, care nu afectează în niciun fel exercițiul dreptului la liberă asociere.

Prin Decizia 24/2013, Curtea pronunțându-se asupra dispozițiilor art. 51 a statuat că „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 opțiunea și politica legiuitorului. Acesta are posibilitatea de a opta între un anumit număr sau altul cu condiția de a nu afecta dreptul de asociere în sindicate și de a nu atinge rolul constituțional al sindicatelor. Constituția garantează posibilitatea nelimitată a angajaților de a se asocia în sindicate și rolul sindicatelor de apărare a drepturilor și de promovare a intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi, fără a prevedea posibilitatea nelimitată a sindicatelor de a participa în orice condiții la negocierile ce privesc contractele colective de muncă. Acest din urmă drept este garantat, însă exercitarea să se facă în condițiile legii, ceea ce înseamnă că legiuitorul este competent să stabilească proceduri, condiții și exigențe în ceea ce privește activitatea sindicală, cu condiția de a nu afecta substanța prevederilor art.9 și art.40 alin.(I) din Constituție”.

Ținând cont de faptul că în conformitate cu dispozițiile art.145 alin.1, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de lege-conform art.146 alin 1 Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:

a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art.143 alin. (2);

b) nu sunt semnate de către organizații sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaților din sectorul sau grupul de unități pentru care s-a negociat contractul;

c) reprezentantul oricărei părți care a participat la negocieri nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului și acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere, și că potrivit art.131 alin.2 din legea 62/2011 - Legea dialogului social, este interzisă orice imixtiune a autorităților publice sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă, motiv pentru care solicită respingerea acestui capăt de cerere întrucât Regia a respectat reglementările legale.

Referitor la neinclusiunea în cadrul Contractului Colectiv de facilități pentru activitatea sindicală a sindicatelor nereprezentative, precizează:

- Contractul Colectiv de Muncă 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 dintre clauzele Contractului Colectiv de Muncă nu sunt acceptate de toți salariații Regiei sau nu sunt convenabile tuturor acestora

(reamintim faptul că, contractul colectiv se încheie de sindicatul reprezentativ în numele tuturor salariaților (indiferent dacă fac sau nu parte din vreun sindicat fie acesta și nereprezentativ și nu în nume propriu). În aceste condiții, R.A.T.B. nu a putut bloca negocierile colective doar pentru motivul că sindicatul reprezentativ a insistat pentru introducerea unor anumite clauze în contractul colectiv.

Mai mult decât atât, pentru a preveni eventualele inechități ce ar fi putut apărea în relația cu sindicatele nereprezentative, R.A.T.B. a avut inițiativa încheierii unor acorduri cu aceste organizații sindicale, acorduri prin care li se recunoșteau/acordau aceleași drepturi referitoare la desfășurarea și plata orelor de activitate sindicală ca și sindicatului reprezentativ.

Astfel, similar anilor 2012, 2013, 2014 și 2015 excedând reglementările prevăzute de Legea 62/2011 a dialogului social, conducerea Regiei și-a exprimat disponibilitatea pentru plata drepturilor salariale reprezentând ore de activitate sindicală în condițiile încheierii unor acorduri cu organizațiile sindicale nereprezentative.

În conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă al R.A.T.B., angajatorul asigură tuturor organizațiilor sindicale următoarele facilități pentru prestarea activității sindicale, și anume un număr de ore de activitate sindicală plătită, în funcție de numărul de membri ai fiecărei organizații sindicale. În conformitate cu prevederile art. 90 alin 1 din Contractul Colectiv de Muncă, R.A.T.B. asigură lunar un număr de 0,3 ore de activitate sindicală plătită pentru fiecare membru al organizației sindicale. Aceleași prevederi erau conținute și în Contractele Colective anterioare.

Suplimentar 7 zile lucrătoare pentru liderii de sindicat aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale teritoriale (art.90 alin.4 din CCM RATB 2016 - 2018, art. 90 alin. 5 din C.C.M. pe anii 2014 - 2016 și art. 96 alin. 5 din C.C.M. pe anii 2012 - 2013).

De aceste drepturi au beneficiat fără nicio discriminare, atât sindicatul reprezentativ cât și organizațiile sindicale nereprezentative. Astfel, în prezent, pentru anul 2016, au fost încheiate acorduri în data de 20.01.2016 (deci anterior încheierii Contractului Colectiv de Muncă pentru anii 2016 - 2018) cu toate organizațiile sindicale nereprezentative din R.A.T.B. inclusiv cu Sindicatul Șoferilor din R.A.T.B.

Aceste drepturi au fost acordate de R.A.T.B. fără nici o discriminare și fără nici un fel de condiționare directă sau indirectă, acelor organizații sindicale care au formulat solicitări în acest sens. Precizează că, din partea organizațiilor sindicale semnatare a petiției adresate C.N.C.D. nu au fost formulate solicitări în acest sens.

Consideră că, toate organizațiile sindicale din cadrul Regiei sunt tratate în mod egal, neexistând nicio discriminare, în virtutea egalității de șanse și tratament, iar aprecierea existenței unei situații de discriminare ar trebui să pornească de la aprecierea situației concrete existente la nivelul Regiei. Din acest punct de vedere, în cadrul R.A.T.B. nu numai că nu există o situație de discriminare pe motive de apartenență sindicală, dar se depun eforturi concrete pentru ca aceste situații să fie prevenite.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează a admite excepția de necompetență a Consiliului cu privire la repunerea în situația anterioară a petentului. Colegiul director reține că, referitor la primul capăt de cerere respectiv, participarea la negocieri doar a sindicatului reprezentativ nu reprezintă discriminare; referitor la cel de-al doilea capăt de cerere, și anume faptul că beneficiază de drepturile negociate doar membrii din sindicatul reprezentativ, Colegiul director reține faptul că, nu există diferențiere, tratamentul fiind egal față de toți salariații Regiei indiferent de sindicatul din care fac parte.

5.2. **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.”*

5.3. Astfel, se poate considera discriminare

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

5.4. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge 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).

5.5. 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”*.

5.6. Conform Curții Constituționale a României *„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**).

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. Cu privire la primul capăt de cerere, respectiv la faptul că petentului nu i se permite să participe la negocierea Contractului Colectiv de Muncă, negocierea făcându-se doar cu Sindicatul reprezentativ, Colegiul director constată că partea reclamată nu a săvârșit o faptă de discriminare deoarece nu există un drept încălcat. În acest sens, legea dialogului social nu impune invitarea la negociere a sindicatelor nerepresentative (art. 134 din Legea nr. 62/2011).

5.10. În ceea ce privește cel de-al doilea capăt de cere respectiv, faptul că doar membrii sindicatului reprezentativ beneficiază de anumite facilități, existând astfel un dezechilibru la acordarea grilelor de salarizare și la nivelul de salarizare, Colegiul director constată din înscrisurile aflate la dosarul cauzei că toți salariații indiferent din ce sindicat fac parte beneficiază de drepturile negociate de către sindicatul reprezentativ. Astfel, Colegiul director constată faptul că nu există diferențiere de tratament, tratamentul fiind egal pentru toți salariații.

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 unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. admite excepția de necompetență a Consiliului invocată din oficiu cu privire la repunerea în situația anterioară a petentului;
2. cu privire la primul capăt de cerere respectiv, participarea la negocieri doar a sindicatului reprezentativ nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**;
3. cu privire la cel de al doilea capăt de cerere, respectiv la faptul că beneficiază de drepturile negociate doar membrii din sindicatul reprezentativ, nu există diferențiere, tratamentul fiind egal față de toți salariații Regiei indiferent de sindicatul din care fac parte
4. o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

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

fMembrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE – membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – membru

HALLER ISTVÁN – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Data redactării: 23.03.2017

Hotarare redactată și motivată de: P.C.S. și V.F.

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.