



**HOTĂRÂREA nr. 201
din 27.03.2019.**

Nr. dosar: 41/2017
Nr. petiție: 386/20.01.2017
Petent: ..
**Reclamat: ..-Director General S.N Aeroport Internațional M. Kogălniceanu-
Constanța S.A**

Obiect: acordarea de bonusuri financiare pe criteriul apartenenței sindicale.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul sau reședința petentului
..
2. Numele, domiciliul sau reședința reclamanților
..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenții susțin faptul că, partea reclamată acordă bonusuri financiare pe criteriul apartenenței sindicale.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.386.09.02.2017, au fost citați domnii/doamna .. pentru data de 20.02.2017. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.779.09.02.2017, a fost citat domnul *..Director General S.N Aeroport Internațional M. Kogălniceanu-Constanța S.A*, pentru data de 20.02.2017. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentii susțin că partea reclamată în calitate sa de Director General a acordat în mod discriminatoriu “bonusuri salariale” în luna decembrie 2016. Prin comparație cu ceilalți salariați ai societății, petenții declară că au primit bonusuri în quantum mult mai mic pe criteriul apartenenței la un sindicat nereprezentativ, aceștia nu fac parte din sindicatul reprezentativ agreat de reclamat și din acest motiv, sunt tratați diferențiat. Petenții declară că au primit amenințări din partea reclamatului, să iasă din organizația sindicală nereprezentativă că altfel vor fi sancționați: “Există salariați în unitate, care au primit sancțiuni repetate și au încasat sume considerabil mai mari spre deosebire de noi, care neavând abateri disciplinare am primit în mod

discriminatoriu sume mai mici, sau nu am primit deloc”, “Domnul .. a primit o sancțiune cu *avertisment scris* prin Decizia nr.15137.26.09.2016, care după ce a fost contestată în instanță a rămas *fără obiect*, întrucât s-a constatat faptul că conducerea unității a aplicat sancțiunea fără a avea motive. Instanța de judecată a obligat angajatorul în urma deciziei pe care a luat-o să plătească toate cheltuielile de judecată”.

7. Contrar atitudinii reclamatului, petenții refuză să facă parte din sindicatul reprezentativ și în această situație, partea reclamată a găsit o modalitate de sancționare a acestora, respectiv de a nu le acorda prime ori de a le acorda diminuate.

8. Petenții declară că instanța de judecată a primit o apărare juridică din partea părții reclamate, care în opinia acestora, contravine oricărei norme și implicit Contractului Colectiv de Muncă: “conducerea unității din explicațiile formulate în fața instanței de judecată arată că, *primele de merit nu au fost acordate salariaților sancționați exclusiv cu avertisment!!!, este absurd să admitem faptul că, salariații unității care au fost sancționați în anul 2016 au dat dovadă de o conduit ireproșabilă și au adus beneficii morale sau materiale unității în comparație cu salariații care nu au primit sancțiuni disciplinare*”. Ca atare, domnul .. consideră că a fost sancționat cu “avertisment” pentru a nu se încadra să încaseze vreo primă, iar ceilalți doi petenți care nu au fost sancționați disciplinar, au primit bonusurile diminuate. Ceilalți colegi de serviciu, au primit din cunoștința petenților, bonusurile întregi. Toți petenții fac parte din corpul sindical nereprezentativ și neagreat de partea reclamată. Petenții consideră că apartenența lor la sindicatul nereprezentativ atrage sancțiuni pe linie disciplinară, fără a fi justificate și care, se răsfrâng ulterior și pe linie financiară (eliminarea bonusului ori acordarea unui bonus diminuat).

Sustinerile reclamatului

9. Partea reclamată declară că petenții nu invederează un criteriu de discriminare așa cum este prevăzut în art. 2 alin. 1 din O.G nr. 137/2000, modificată. În opinia acestuia, legiuitorul nu poate impune criterii concrete de acordare a primelor: ” bonusul nereprezentând un drept absolut al angajatului”. Acordarea acestuia depinzând de o mulțime de factori, ce îi conferă un caracter incert, neputând fi plătit în mod egal tuturor salariaților. Se plătește la anumite intervale de timp, în funcție de îndeplinirea criteriilor de performanță, angajatorul poate acorda bonusuri, fără ca întregul personal să fie recompensat în același timp sau în același fel. Potrivit Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul anului 2016, primele ocazionale se acordă de către Directorul General, numai salariaților care în afară de îndeplinirea ireproșabilă a atribuțiilor funcționale, prin activitatea desfășurată au adus beneficii morale sau materiale aeroportului.

10. În privința modului de acordare a primelor și a criteriilor avute în vedere, partea reclamată susține că, *niciun salariat în sarcina căruia s-a reținut o abatere disciplinară sancționată cu o sancțiune mai drastică decât avertismentul, nu a primit prima ocazională, apreciindu-se că, în atare condiții acel salariat nu ar fi putut îndeplini criteriul de conduită ireproșabilă*. Partea reclamată declară că în cadrul unității aeroportuare, există un sindicat reprezentativ ce funcționează în condițiile legii și un sindicat nereprezentativ, care beneficiază de aceleași facilități recunoscute de lege și nu cum susțin petenții “un sindicat agreat și unul neagreat”. În privința petenților .. și .. aceștia au primit prima acordată ocazional în funcție de performanță, dar pentru anul 2016. Aceasta fiind într-un quantum de 300 de lei. Suma acordată a fost diferită în mod justificat, în funcție de rolul fiecărui angajat, a funcției acestuia, a impactului și responsabilității, precum și a rolului activității sub aspectul complexității și a răspunderii

ce le revine. Partea reclamată, solicită Colegiului director, să constate inexistența vreunui criteriu de discriminare în sensul art. 2 din O.G nr. 137/2000, față de salariații petenți în prezenta cauză. Reclamatul susține că nu a avut în vedere la momentul acordării bonusurilor, apartenența angajatului la vreo formă de sindicat.

Reclamatul declară în susținerile sale faptul că petenții .., au comis abateri disciplinare care au fost reținute și niciunul nu a primit vreo primă bonus ca urmare a acestui lucru. În cazul petentului .., sancțiunea disciplinară urmează să fie aplicată după primirea Deciziei judecătorești definitive, în privința domnului .., hotărârea instanței nu a rămas definitivă în dosarul nr.2869/118/2016, fiind exercitată calea de atac în contestarea sancțiunii disciplinare, iar în privința salariatului .. acesta a fost sancționat cu avertisment în trei rânduri, urmând să i se aplice o sancțiune disciplinară mai drastică. Acesta lucru nu a mai fost posibil, deoarece și-a dat demisia.

V. Motivele de fapt și de drept

11. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, partea reclamată acordă bonusuri financiare pe criteriul apartenenței sindicale.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția, criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

12. Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.(1, din O.G.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. (1, trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit*, datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

Așa cum reiese din motivația invocată, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care, tratamentul să fi fost

diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

13. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminare, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România, sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G nr. 137/2000, modificată, precum și Protocolul nr. 12 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art., alin. 1, “Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege... “.

Analizând speța de față, în acord cu elementele faptelor de discriminare, precum sunt prevăzute de actul normativ O.G nr. 137/2000, modificat, Colegiul director trebuie să analizeze următorul aspect: “dacă a existat un tratament diferențiat care a avut loc prin modul de acordare a bonusurilor către angajați. În speța de față, petenții fac parte din sindicatul nereprezentativ și din acest motiv aceștea susțin că, au încasat bonusuri mult mai în comparație cu ceilalți angajați ori nu au încasat niciunul”.

14. Ca atare, Colegiului director i se prezintă o posibilă faptă de discriminare săvârșită de către angajator prin partea reclamată indicată, în privința diferențierii acordării de bonusuri pe un criteriu obiectiv. Mai mult, aceștea susțin că li s-a propus de către reclamat cu scopul de a câștiga niște avantaje, să se retragă din sindicatul pe care l-au agreat.

Așadar, Colegiul este chemat să analizeze fapta imputată părții reclamate, prin prisma încălcării unui drept al angajatului, acela de a alege fără constrângere sindicatul care să-l reprezinte, fără a fi sancționat într-un sens ori altul. În această situație, Colegiu se află în situația unui tratament diferit, dar ca orice tratament diferit trebuie dovedit cu ajutorul unui criteriu de discriminare așa cum prevede O.G nr. 137/2000, modificat, și o legătură de cauzalitate dintre cele două. Este adevărat că petenții, relatează o serie de evenimente imputabile părții reclamate în privința neacordării unui bonus ori a acordării lui într-o sumă mai mică decât celorlalți angajați, dar acesta din urmă susține faptul că, a avut ca și criteriu de acordare competența angajatului, contribuția acestuia și a faptului că nu a avut nicio abatere disciplinară. Mai mult, angajatorul susține că nu-l interesează apartenența sindicală a petenților ci doar abaterile disciplinare ale acestora, lucru ce nu-l pot nega, aceștia intrând în Comisia de cercetare disciplinară și au fost sancționați ca atare. Pe de altă parte, petenții nu indică în cuprinsul petiției o legătură de cauzalitate între criteriul invocat în cauză, “apartenența sindicală nereprezentativă” și fapta imputată reclamatului “neacordarea bonusului anual ori acordarea acestuia într-un quantum mai mic prin comparație cu ceilalți colegi de zerviciu”. Aceștea doar menționează în obiectul petiției, că *nu fac parte din sindicatul reprezentativ* agreat de reclamat și încep să relateze că au existat salariați în unitate care au suferit sancțiuni repetate și au primit sume/bonusuri considerabil mai mari, spre deosebire de ei care nu au avut abateri disciplinare au primit bonusuri considerabil mai mici. Abaterile disciplinare în opnia acestora, nu sunt luate în considerare dacă sunt în curs de recunoaștere ori nu de către o instanță de judecată. Acestea fiind în diferite stadii de pronunțare și de comunicare de către instanța de judecată.

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce prespune o legatură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana în cauză, Colegiul observă că nu se regăsesc elementele constitutive ale încălcării unui drept recunoscut de lege, ca

urmare a art. 2 alin.1) din O.G. nr. 137/2000, republicată (nu există legătură de cauzalitate între criteriu și fapta de discriminare imputată reclamatului).

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2, alin. 1), din O.G nr.137/2000, modificată, (nu există legătură de cauzalitate între criteriu și fapta de discriminare imputată reclamatului).
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) .

b) ...

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.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

DINCĂ ILIE– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

MARIA LAZAR - Membru

Redactat Gh Luminița și R.Olimpiu

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.