



**HOTĂRÂREA NR. 234
din data de 10.04.2019**

Dosar nr: 648/2018

Petiția nr: 5600/12.09.2018

Petent: Sindicatul Însoțitorilor de Bord din România

Reclamată: S.C. Compania Națională de Transporturi Aeriene Române — Tarom S.A.

Obiect: uniformizarea salariilor pentru însoțitori de bord, însoțitori de bord șef cabină, însoțitori de bord instructor, însoțitor de bord instructor examinator

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și sediul petentului

1. Sindicatul Însoțitorilor de Bord din România, .

I. 2. Numele și sediul reclamatei

2. S.C. Compania Națională de Transporturi Aeriene Române — Tarom S.A., .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul consideră discriminatorie uniformizarea salariilor pentru însoțitori de bord, însoțitori de bord șef cabină, însoțitori de bord instructor, însoțitor de bord instructor examinator.

III. Procedura de citare

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

5. Părțile au fost citate pentru data de 30.10.2018 (filele 44-45 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

6. La audierea din 30.10.2018 s-a prezentat petentul.

7. Reclamatului i-au fost comunicate punctele de vedere ale petentului, fiind solicitate concluzii scrise (fila 75 din dosar).

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

8. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 5600/12.09.2018** (filele 1-12 din dosar) petentul arată că în urma intrării în vigoare a **H.G. nr.1/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată** reclamatul a recalculat salariile acordate însoțitorilor de bord, dar a uniformizat salariul pentru însoțitori de bord, însoțitori de bord șef cabină, însoțitori de bord instructor, însoțitor de bord instructor examinator, ceea ce a dus la diminuarea salariului pentru unele categorii de însoțitori de zbor.

A depus la dosar înscrisuri (filele 13-43 din dosar).

9. Cu ocazia audierii petentul a depus la dosar punct de vedere prin care menține cele arătate anterior (fila 52 din dosar, înscrisuri filele 53-68 din dosar).

10. Prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 7020/12.11.2018** (filele 69-74 din dosar) petentul menține cele arătate anterior.

Susținerile părții reclamate

11. Reclamata, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 6620/25.10.2018** (filele 46-51 din dosar), arată următoarele aspecte relevante:

- aspectele sesizate nu se încadrează în prevederile art. 15 din **O.G. nr. 137/2000**;
- la stabilirea salariului brut nu s-a avut în vedere defavorizarea unor categorii de persoane pe baza unor criterii interzise;
- nu sunt întrunite elementele discriminării.

12. Prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 7653/17.12.2018** (filele 76-90 din dosar) reclamata menține cele arătate anterior.

V. Motivele de fapt și de drept

13. Colegiul director constată că în urma intrării în vigoare a **H.G. nr.1/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată** reclamatul a recalculat salariile acordate însoțitorilor de bord, uniformizând salariul pentru însoțitori de bord, însoțitori de bord șef cabină, însoțitori de bord instructor, însoțitor de bord instructor examinator, ceea ce a dus la diminuarea salariului pentru unele categorii de însoțitori de zbor.

14. Colegiul director analizează cauza din punctul de vedere al unei posibile discriminări indirecte, având în vedere faptul că uniformizarea salariilor însoțitorilor de zbor este o măsură aparent neutră.

15. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 3 prevede: „*Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară*

cazului în care aceste prevederi, criteriile sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluiași scop sunt adecvate și necesare.”

16. Astfel se poate considera discriminare indirectă

- o diferențiere
- aparent neutră, dar care atinge o categorie de persoane pe baza unui criteriu
- care atinge un drept
- fără o justificare obiectivă.

17. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

18. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „*art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară*” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „*analoagă*” (**Van der Mussel împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „*relevant similară*” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „*analoagă ori relevant similară*” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

19. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, CEDO 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 analoage, 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*”.

20. În consecință, există diferențiere dacă situațiile analoage sunt tratate diferit respectiv dacă situațiile diferite sunt tratate identic.

21. Partea reclamată a tratat în mod identic diferențele categoriei de însoțitori de zbor în ceea ce privește drepturile salariale, deși anterior intrării în vigoare a **H.G. nr. 1/2017** a recunoscut că există diferențe în ceea ce privește responsabilitățile în executarea sarcinilor de serviciu care trebuie salarizate în mod diferit.

22. În consecință, reclamatul a tratat în mod identic diferite categorii de însoțitori, ceea ce reprezintă diferențiere.

23. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

24. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „*sau oricare alt criteriu*”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „*Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva aceluia care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele*” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „*orice altă situație*” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil

(*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

25. În conformitate cu legislația din România nu există criterii protejate și neprotejate, se poate invoca orice criteriu care reprezintă caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele.

26. Măsura aparent neutră a atins un grup de salariați ai reclamatei pe criteriul socio-profesional (creând diferențiere spre exemplu între însoțitori de bord și însoțitor de bord instructor examinator).

27. Privind drepturile atinse, Colegiul director a analizat incidența art. 7 din **O.G. nr. 137/2000**, care stabilește: „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, 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:*

[...]

b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;

[...].”

28. Partea reclamată nu a oferit o justificare obiectivă a situației, nu a arătat de ce înainte a tratat în mod diferit diferitele categorii de însoțitori, și de ce s-a schimbat această situație de la o zi la alta. Nu a arătat spre exemplu că în mod concomitent cu uniformizarea salarială au fost uniformizate și fișele de post. Măsura reducerii salariului poate fi legitimă (bazat pe interesul economic al reclamatului), însă partea reclamată nu a dovedit că metodele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare.

29. În concluzie, uniformizarea salarizării diferitelor categorii de însoțitori de bord este o practică aparent neutră care creează diferențiere pe criteriul socio-profesional care are ca efect și scop atingerea drepturilor salariale fără o justificare obiectivă, prin urmare reprezintă discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 3 coroborat cu art. 7 lit. b) din **O.G. nr. 137/2000**.

30. Conform prevederilor **O.G. nr. 2 din 2001**, art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7, Colegiul director aplică sancțiunea de avertisment, având în vedere că fapta reprezintă discriminare indirectă, partea reclamată nu a fost sancționată anterior, iar interesul persoanelor afectate este de a-și recâștiga drepturile prin soluțiile instanțelor de judecată.

31. Se recomandă reclamatului să reglementeze situația pentru a elimina discriminarea însoțitorilor de zbor.

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

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Uniformizarea salarizării diferitelor categorii de însoțitori de bord reprezintă discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 3 coroborat cu art. 7 lit. b) din **O.G. nr. 137/2000**;
2. Aplică sancțiunea de avertisment față de S.C. Compania Națională de Transporturi Aeriene Române — Tarom S.A., conform prevederilor **O.G. nr. 2 din 2001**, art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7;
3. Recomandă reclamatului să reglementeze situația pentru a elimina discriminarea însoțitorilor de zbor;
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 la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

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.

Data redactării: 11.04.2019

Motivată: Haller István
Tehnoredactată: A.S.