



**HOTĂRÂREA nr. 281  
din 15.05.2019.**

**Dosar nr: 13/2019**

**Petiția nr: 86/11.01.2019**

**Petent: Sindicatul Național Telecomunicații Mobile (SNTM)**

**Reclamat: S.C Telekom România Mobile Communications S.A**

**Obiect:** discriminare pe criteriul apartenenței sindicale, privind mărirea salarială după aplicarea OUG nr. 79/2017, referitor la transferul contribuțiilor sociale de la angajator la angajat.

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**1. Numele, domiciliul sau reședința petentului  
Sindicatul Național Telecomunicații Mobile (SNTM), ..**

**2. Numele, domiciliul sau reședința reclamaților  
S.C Telekom România Mobile Communications S.A, ..1.**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

**3.** Petentul face parte din conducerea sindicatului Național *Telecomunicații Mobile* și susține faptul că, acestuia cât și celorlalți colegi ce fac parte din conducerea sindicatului, partea reclamată le încalcă principiul dreptului la un salariu egal pentru o muncă egală (pe criteriul apartenenței sindicale). Partea reclamată, este acuzată de discriminare, pentru refuzul creșterii salariale, după aplicarea OUG nr. 79/2017 (privind transferul contribuțiilor sociale de la angajator la angajat).

**III. Procedura de citare**

**4.** Prin adresa înregistrată cu nr.86/20.02.2019, a fost citat *Sindicatul Național Telecomunicații Mobile (SNTM)* pentru data de 07.03.2019. Procedură legal îndeplinită.

**5.** Prin adresa înregistrată cu nr.816/20.02.2019, a fost citat *S.C Telekom România Mobile Communications S.A* pentru data de 07.03.2019. Procedură legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților  
Susținerile petentului**

**6.** Petentul susține că partea reclamată discriminează pe criteriul apartenenței sindicale, acordându-le un salariu mai mic pentru o muncă egală, încălcându-se astfel, dreptul la o remunerație egală și libertatea sindicală. Așadar, petenții (angajați în cadrul conducerii sindicale) li se încalcă un drept reglementat de codul muncii, în raport cu ceilalți salariați, prin neaplicarea în "plată" a diferențelor salariale între salariul net la

care erau îndreptățiți după aplicarea **OUG nr. 79/2017 (în sensul majorării salariului brut, reprezentând contribuțiile sociale stabilite prin respectiva ordonanță, ce transferă contribuțiile sociale de la angajator la angajat)** și încălcarea principiului liberei negocieri/consultări, cu privire la emiterea actelor adiționale în cauză. Petenții declară că, “prin raportare la prevederile art. 17, alin. (1, din Codul Muncii, republicat, se dispune necesitatea informării salariatului anterior transmiterii unui act adițional, ce are legătură cu clauzele prevăzute prin Contractul colectiv de muncă”. Ca atare, petenții (..), consideră că în calitatea lor de membri de sindicat și de persoane ce se află ori fac parte din conducerea sindicatului reprezentativ pe unitate, li s-a transmis în format identic ca tuturor angajaților, actul adițional pentru mărirea salariului brut, fiindu-le refuzată în acest fel, negocierea colectivă a acestuia de către conducerea executivă TELEKOM. Petenții susțin că „...document adițional, s-a comunicat tuturor angajaților /salariaților din grupul de firme Telekom România, ca fiind agreat explicit de părți și fără a trece printr-o consultare/negociere cu liderii de sindicat.

Petenții arată că, partea reclamată a transmis adresele cu însoțirea documentelor în cauză în mod individual, tuturor salariaților, refuzând o negociere de mărire a salariului brut, sub sancțiunea neacceptării ofertei Companiei și a nulității actului. Petenții spun că nu a existat o negociere cu sindicatul în privința actului adițional atașat Contractului de muncă așa cum prevede legea, și prin acest fapt, s-a produs un act discriminatoriu “Acordul în vederea încheierii valide a actului adițional neexistând, pe cale de consecință nu poate produce niciun efect juridic, aplicarea prevederilor a fost dispusă unilateral de Telekom, încălcându-se prevederile opozabile potrivit art. 17, alin. 1 și alin. 3, lit. m din Codul muncii. Acestea obligă la indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului”.

Mai mult, petenții arată că la fiecare 6 luni partea reclamată, le-a refuzat negocierea actelor adiționale de fiecare dată (pe lunile iunie și decembrie 2018), momente în care, s-au operat mărimi salariale brute. În acest sens, domnul ... Florin, membru din conducerea sindicatului, a acționat în judecată partea reclamată, aceasta din urmă fiind obligată de către instanță și de către executorul judecătoresc, să pună în aplicare hotărârea rămasă definitivă, ajungându-se la propria conturilor în scopul recuperării sumelor de bani restante, prin neplata salariului ca urmare a destituirii din funcția deținută de către conducerea societății reclamate. Așadar, domnul .. (lider de sindicat SNTM) susține că împotriva lui s-au luat măsuri de destituire din funcție și apoi a fost repus în funcție, ca urmare a câștigării în instanță , printr-o decizie definitivă și irevocabilă: “În acest sens, partea reclamată a înțeles să recurgă la o nouă reîncadrare dar în contradicție cu dispozițiile legale în ceea ce privește respectarea în totalitate a Sentinței civile nr.5677/2018 din data de 06.07.2018, „fiind reîncadrat pe un alt post decât cel dispus de instanță, respectiv pe funcția de Șef birou și fără a i se achita în totalitate de obligațiile legale dispuse ca urmare a deciziei”, “...la fel s-a întâmplat și cu alt membru de sindicat domnul . . , care a fost concediat și apoi reintegrat după luna ianuarie 2018, acesta din urmă, acceptând ulterior semnarea actului adițional în cauză, ca urmare a presiunilor la care a fost supus”. „...din principiu, nu am negat dreptul angajatorului de a face schimbări la nivel organizatoric, ce implică inclusiv concedieri, dar nu trebuie interpretată situația în mod abuziv de către reclamat, concedierea mea neavând o cauză obiectivă, nefiind impusă de dificultăți economice sau transformări tehnologice...”.

7. Ca atare, petenții ca reprezentanți ai unui grup sindical consideră că, au fost discriminați în raport cu restul salariaților societății (afiliați altor sindicate care încep să

se formeze și să fie agreate de către reclamat, ori care fac parte din conducerea acesteia: șefii din compartimente și din conducere), pe motiv că, *au fost lipsiți de mărirea salariului brut, cât și în dreptul legal de a fi asistați în negocierea actului adițional. Potrivit art. 17 alin. 2 din Codul muncii*: “Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator, la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz”. “Actul adițional a fost transmis prin e-mail salariaților, fiind astfel discriminatoriu, prin raportare la principiul egalității, statuat de art. 2 din Directiva 2000/78/CE”. “Potrivit OUG nr. 82/2017, angajatorul avea posibilitatea încheierii unui act adițional la contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul societății. Refuzul angajatorului de a încheia prin negociere un act adițional la contractual individual de muncă, ce presupunea majorarea salariului brut de încadrare cu o sumă, prin care să se compenseze transferul contribuțiilor și care să nu afecteze salariul net avut anterior nu face altceva decât să discrimineze în raport cu ceilalți angajați pe criteriul apartenenței sindicale cât și a poziției pe care o ocupă în calitate de organe de conducere ale sindicatului”. Petenții arată că sindicatul pe care îl conduc cu denumirea prescurtată SNTM, este afiliat la Federația ANTIC, care este reprezentativă la nivelul sectorului de activitate din tehnologia informației și telecomunicațiilor și totodată, este afiliat la Confederația Reprezentativă Blocul Național Sindical, în conformitate cu Legea nr.62/2011, republicată. Astfel, petenții consideră că, partea reclamată prin impunerea ca majorările salariale brute în cadrul unității să fie lipsite de negocieri și acceptate ca fiind de bună credință, atât pentru organele de conducere ale sindicatului semnatar și implicit membrilor de sindicat ai acestuia, nu face altceva decât să încalce principiile discriminării, așa cum sunt prevăzute de O.G nr. 137/2000, modificată. Mai mult, petenții consideră că, voința reală a părților la negocierea contractului individual de muncă, trebuie să reflecte o justă și echitabilă decizie, în vedere buneia relaționări cu societatea.

### **Sustinerile reclamatului**

**8.** Partea reclamată, prin reprezentant legal, susține că petenții fac parte din structura de conducere a SNTM și că afirmațiile acestora în privința refuzului majorării salariilor brute, după intrarea în vigoare a OUG nr.79/2017 pe criteriul apartenenței sindicale, sunt nefondate. Aceste aspecte în opinia lor, nu sunt de competența CNCD, ci sunt de natură conflictuală încadrată pe dreptul muncii.

Ca atare, reclamații consideră că obiectul sesizării înaintată de petenți, nu reflectă un refuz de negociere a unui contract adițional de muncă, bazat pe un criteriu de discriminare așa cum se susține în obiectul petiției, în contextul aplicării OUG nr. 79/2017, raportat la majorarea salariului brut. Mai mult, aceștea susțin faptul că, litigiul petenților fac deja obiectul unui proces în instanță, Dosarul nr. 6474/3/2018, a fost soluționat de către “Tribunalul București, Secția a VIII-a, Conflicte de muncă și Asigurări Sociale”, prin respingerea pretențiilor solicitate, așa cum prevede și obiectul petiției formulată către CNCD, ca neîntemeiată”. Mai mult, partea reclamată este de părere că: “Angajatorul nu avea nicio obligație de a aplica vreo măsură prin care să asigure creșterea salariului brut sau acordarea unor suplimentări ale drepturilor salariale, încât veniturile nete ale salariaților să nu scadă. În consecință, conducerea companiei a considerat că trebuie majorat salariul brut astfel încât, salariații să încaseze același venit net și după intrarea în vigoare a OUG nr. 79/2017, și nu un venit net diminuat, dacă nu s-ar fi intervenit prin această măsură. Compania a dorit să compenseze integral efectul negativ al implementării ordonanței asupra veniturilor nete

ale angajaților, pe perioada aplicabilității modelului fiscal”. „Unele companii recurgând la majorări de salarii brute, ori de acordare de bonusuri, indemnizații, iar altele de a nu intervenii deloc”.

Partea reclamată consideră că obiectul petiției în cauză, se plasează în sfera aplicabilității contractelor de muncă, posibil, printr-o neaplicare a dreptului angajatului, iar criteriul de discriminare invocat de petenți (apartenența la o organizație sindicală SNTM), nu constituie o formă de discriminare în cauza de față.

Partea reclamată susține că, doar petenții nu au semnat actele adiționale de implementare a unor măsuri de evitare a consecințelor OUG nr. 79/2017, în condițiile în care, sunt lideri de sindicat reprezentativ deținători ca membrii a peste 51% dintre salariații societății, având astfel un impact major asupra deciziilor luate de conducere. Societatea nu avea obligația să-i consulte din punct de vedere juridic pentru a lua o decizie în privința încheierii unor *acte adiționale*, ce oricum, veneau în sprijinul salariatului. „Pe lângă domnul ... ceilalți doi membrii lideri de sindicat, respectiv .. și ..., au acceptat măsurile de compensare a efectelor negative și semnând actele adiționale cu scopul majorării salariului brut ca să se mențină constant salariul net în cauză. Dintre toți trei lideri de sindicat, doar domnul ... a refuzat semnarea actului adițional, cu toate că, la început a existat un refuz și din partea celorlalți doi de a semna...”. „Faptul că a fost destituit din funcția pe care o deținea și repus, nu este un factor relevant al obiectului petiției, contează că acesta este angajat în acest moment al societății, iar acest fapt nu îl contestă ori impută potrivit obiectului petiției. Situația domnului ... nu este comparabilă cu a celorlalți colegi lideri de sindicat, acestuia i-a fost comunicat actul adițional când raporturile de muncă erau suspendate pentru incapacitate de muncă și nu încetate. Proiectele de acte adiționale au fost transmise prin intermediul aplicației Epayslip, tuturor angajaților în același timp. Necomunicarea unui act adițional de aplicare a măsurilor de compensare a efectelor negative al OUG nr.79/2017, nu reprezintă un act de discriminare, ci o consecință firească a refuzului petenților de a semna actul adițional inițial”.

## V. Motivele de fapt și de drept

9. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentul face parte din conducerea sindicatului Național *Telecomunicații Mobile* și susține faptul că, atât acestuia cât și celorlalți colegi ce fac parte din conducerea sindicală, partea reclamată le încalcă principiul dreptului la un salariu egal pentru o muncă egală (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.

**10. 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.

**11. Colegiul director în ședința de deliberări a cauzei, respinge excepția de necompetență materială a CNCD, invocată de către partea reclamată.**

Colegiul director din înscrisurile depuse la dosarul cauzei, reține existența unui drept încălcat, în privința nerespectării principiilor contractuale de către partea reclamată. Dreptul încălcat, fiind în strânsă legătură cu dreptul muncii și cu trimitere la negocierea actelor adiționale ale contractului Colectiv de muncă, împreună cu gruparea sindicală reprezentativă din cadrul societății reclamate. Petenții, fac parte din structura de conducere a grupării sindicale reprezentative *Sindicatul Național Telecomunicații Mobile (SNTM)* a societății și se consideră îndreptățiți să reclame, nerespectarea Contractului colectiv de muncă încheiat cu salariații. Ca urmare, petenții aduc acuzații reclamatului, că prin refuzul negocierii unui act adițional cu aceștea s-a încercat înlăturarea lor ca reprezentanți de sindicat. De menționat că, actul adițional reclamat, venea în sprijinul atenuării efectelor OUG nr. 79/2017 (privind transferul contribuțiilor sociale de la angajator la angajat). Din această cauză, petenții sunt de părere că au fost înlăturați de la negocierea sindicală, nefiind luați în calcul în luarea deciziei în ce îi privea pe toți angajații societății și chiar în mod direct pe aceștea, asupra acestora fiind luate măsuri de destituire din serviciu, cu mult înainte de voința și aplicarea de către conducerea societății, a actelor adiționale reclamate. Aceștea, au fost repuși pe funcții, cu ajutorul Deciziilor instanțelor de judecată, pronunțate în baza nerespectării Codului muncii.

De cealaltă parte, reclamatul arată că: “Angajatorul nu avea nicio obligație de a aplica vreo măsură prin care să asigure creșterea salariului brut sau acordarea unor suplimentări ale drepturilor salariale, încât veniturile nete ale salariaților să nu scadă. În consecință, conducerea companiei a considerat că trebuie majorat salariul brut astfel încât, salariații să încaseze același venit net și după intrarea în vigoare a OUG nr. 79/2017, și nu un venit net diminuat, dacă nu s-ar fi intervenit prin această măsură. Compania a dorit să compenseze integral efectul negativ al implementării ordonanței asupra veniturilor nete ale angajaților, pe perioada aplicabilității modelului fiscal”. „Unele companii recurgând la majorări de salarii brute, ori de acordare de bonusuri, indemnizații, iar altele de a nu intervenii deloc”. Atât petenții cât și partea reclamată, menționează în cuprinsul petiției cât și în punctele de vedere faptul că, printr-un proces în instanță, și care face obiectul Dosarului nr. 6474/3/2018, a fost soluționat de către “Tribunalul București, Secția a VIII-a, Conflicte de muncă și Asigurări Sociale”, prin respingerea pretențiilor solicitate ca fiind neîntemeiate, așa cum se prevede și în obiectul petiției înaintată către CNCD.

Ca atare, Colegiul director observă că instanța de judecată s-a pronunțat o dată în privința pretențiilor ridicate de către petenți, respectiv: încălcarea dreptului negocierilor sindicale având ca obiect contracte Colective de muncă ori acte adiționale ale acestora.

În consecință, Colegiul director nu se poate pronunța pe o decizie de lucru judecat, singura în măsură să se pronunțe pe baza unor hotărâri judecătorești, prin înaintarea unei căi de atac și pe baza oricăror constatări din cadrul hotărârii, este Curtea Supremă (aceasta judecă o cale de atac extraordinară împotriva hotărârii pronunțate de către o instanță regională).

Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art.2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată. Din acest punct de vedere, Colegiul director constată că în esență, asupra obiectului petiției așa cum a fost prezentat, instanța de judecată s-a pronunțat prin Sentința civilă nr. 8748/27/11/2018. Hotărârea instanței de judecată susține că, toți salariații companiei au fost tratați la fel, fiindu-le înaintate acte adiționale cu un conținut identic și de prelungire a termenului prevăzut în actele adiționale anterior încheiate, cu scopul vădit de a fi atenuat efectul consecințelor OUG nr. 79/2017 (privind transferul contribuțiilor sociale de la angajator la angajat).

12. Ca urmare, Colegiul este chemat să se pronunțe asupra unei situații de fapt imputate părții reclamante și soluționată de către instanța de judecată, prin respingerea pretențiilor solicitate, ca neîntemeiate. Hotărârea instanței de judecată statuează că toți salariații companiei au fost tratați la fel, fiindu-le înaintate acte adiționale cu un conținut identic. Așadar, raportat la situația de fapt așa cum este prezentată în obiectul petiției, Colegiul director constată că nu sunt fapte de discriminare așa cum sunt prevăzute de art. 2 alin. (1, din O.G.nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Respinge excepția de necompetență materială a CNCD invocată de către partea reclamantă.

2. Nu se întrunesc elementele constitutive de discriminare conform prevederilor art. 2 alin. (1, din O.G.nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) Sindicatul Național Telecomunicații Mobile (SNTM), ...

b) S.C Telekom România Mobile Communications S.A,

## 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

SANDU VERONICA TATIANA – 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.