



HOTĂRÂREA 288
Din data de 22.05.2019

Dosar nr.: 266/2018

Petiția nr.: 2138/06.04.2018

Petent: Sindicatul Liber AIC-MK pentru ...

Reclamați: S.N. Aeroportul Internațional Mihail Kogălniceanu – Constanța S.A.;

Obiect: refuzul acordării sporului de complexitate prevezut în CCM

I. Numele, domiciliul și sediul părților

1. Numele și adresa de corespondență al petentului

2. ... prin Sindicatul Liber AIC-MK, Constanța, .

Numele și sediul reclamațiilor

3. S.N. Aeroportul Internațional Mihail Kogălniceanu – Constanța S.A., I.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Sindicatul sesizează CNCD în numele membrului de sindicat ..., arătând faptul că aceasta nu are posibilitatea să negocieze contractul individual de muncă și i se refuză acordarea sporului de complexitate prevăzut în CCM.

III. Procedura de citare

5. 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 legală de citare a părților la data de 11.06.2018, la sediul Consiliului.

6. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

7. Susținerile petentului

8. Începând cu anul 2015 dna ... a solicitat negocierea și acordarea sporului de complexitate prevăzut în Contractul colectiv de muncă. Deși petenta ocupa o funcție pentru care sunt necesare studii superioare respectiv Inspector de specialitate Inginer construcții, iar atribuțiile din fișa postului au un grad mare de complexitate, conducerea nu acordă acest spor, așa cum este acordat și celorlalți colegi și subalterni ai petentei. Sindicatul susține că petenta este membru de sindicat ce nu a manifestat obediență conducerii unității, fapt ce determină refuzul acordării acestui spor.

De asemenea, petentul susține că CNCD a sancționat deja condiționarea și refuzul conducerii unității de a negocia contractele individual ed emuncă ale salariaților, iar atitudinea directorului prezinta circumstanță agravantă.

Sușinerile S.N. Aeroportul Internațional Mihail Kogălniceanu S.A.

9. Reclamatul arată că solicitarea petentei a fost tranșată de mai multe ori de către instanța de judecată, în sensul că această solicitare a format obiectul a două dosare civile, înregistrate pe rolul instanțelor din Constanța, care s-au pronunțat definitiv asupra acestor solicitări.

Pe fondul cauzei, reclamatul susține că petiția nu cuprinde un criteriu de diferențiere, așa cum stipulează art. 2 din OG nr. 137/2000 republicată. Deși Sindicatul menționează faptul că, în mod discriminatoriu, angajata SN AIMK CSA, respectiv dna ..., nu a beneficiat de sporul de complexitate, comparativ cu colegii și subalternii săi, nu indică numele și prenumele acestor persoane.

Totodată, organizația sindicală apreciază ea însăși complexitatea atribuțiilor de serviciu ale acesteia, deși nu deține nicio competență.

10. Cu privire la sporul de complexitate, reclamatul susține următoarele: în contractul colectiv de muncă, valabil la nivelul unității și înregistrat la ITM Constanța, art. 49 ali. 2, lit d. prevede "10%-25% spor pentru complexitatea muncii, pentru activitatea de audit a angajaților din cadrul compartimentului Audit, Control financiar preventiv, Control financiar de gestiune, Biroul dispeceri sol, Serviciul reglementări aeronautice, Asigurarea calității și relații publice, Serviciul securitate Aeroportuară. Acest spor poate fi acordat și prin decizia Directorului General în funcție de complexitatea muncii prevăzută în fișa postului și altor angajați".

Astfel, reclamatul susține că petenta ocupă o funcție pentru care sunt necesare studii superioare, respectiv Inspector de specialitate Inginer Construcții, iar atribuțiile din fișa postului nu pot fi comparate cu atribuțiile angajaților care ocupă funcții de tâmplar, zugrav, zidar, faianțar din cadrul compartimentului Dezvoltare infrastructură aeroportuară al SN AIMK SA, întrucât nu există similitudine în ceea ce privește atribuțiile generale și specifice între fișele de post ale funcțiilor mai sus enumerate.

O astfel de comparație ar fi posibilă în situația în care la nivel de societate ar mai fi existat un angajat pe aceeași funcție, care ar fi avut aceleași atribuții în fișa de post cu cele ale salariatei

11. Reclamatul mai arată că CNCD nu poate analiza/aprecia/stabili complexitatea muncii vreunui angajat al Societății, în baza căreia să fie acordat sporul de complexitate.

12. În ceea ce privește neacordarea dreptului de negociere, reclamatul susține că petenta face o confuzie de situații juridice, în sensul că, aceasta solicită în fapt renegocierea CIM și nu negocierea acestuia în sensul dispus de Codul Muncii. Fișa postului petentei nu a suferit modificări, în sensul înregistrării unui grad de complexitate a muncii față de cele negociate la angajare. Totodată, niciunul din elementele esențiale și obligatorii ale CIM nu au suferit modificări, astfel încât, să atragă în sarcina angajatorului obligația de negociere.

V. Motivele de fapt și de drept

13. În fapt, Colegiul Director reține refuzul acordării sporului de complexitate pentru că petenta este membru al organizației sindicale, situație neagreată de conducerea societății.

14. În drept, sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul 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 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). **Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”.** Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

15. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

16. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră

discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

De asemenea, 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, și 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

17. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul i-a încălcat petentei un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și documentele depuse la dosar se reține că dreptul încălcat este dreptul la remunerare egală, respectiv refuzul acordării sporului de complexitate pentru că este membru de sindicat și nu manifestă obediență conducerii unității, în opinia petentei.

18. Colegiul director reține faptul că angajata societății, membră a Sindiatului petiționar, nu primește sporul de complexitate. Petenta susține că motivul pentru care îi este refuzat dreptul de negociere, inclusiv dreptul la acordarea acestui spor este faptul că face parte din Sindicatul neagreat de conducerea societății.

Pe de altă parte, reclamatul arată că acest spor se acordă în cuantum de 10%-25% pentru complexitatea muncii, pentru activitatea de audit a angajaților din cadrul compartimentului Audit, Control financiar preventiv, Control financiar de gestiune, Biroul dispeceri sol, Serviciul reglementări aeronautice, Asigurarea calității și relații publice, Serviciul securitate Aeroportuară. Acest spor poate fi acordat și prin decizia Directorului General în funcție de complexitatea muncii prevăzută în fișa postului și altor angajați”.

De asemenea, reclamatul susține că petenta ocupă o funcție pentru care sunt necesare studii superioare, respectiv Inspector de specialitate Inginer Construcții, iar atribuțiile din fișa postului nu pot fi comparate cu atribuțiile angajaților care ocupă funcții de tâmplar, zugrav, zidar, faianțar din cadrul compartimentului dezvoltare infrastructură aeroportuară al SN AIMKC SA, întrucât nu există similitudine în ceea ce privește atribuțiile generale și specifice între fișele de post ale funcțiilor mai sus enumerate.

19. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director nu reține un raport de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Altfel spus, Colegiul director nu reține că angajatorul îi refuză petentei acordarea sporului de complexitate pentru că este membră a sindicatului neagreat de conducerea societății ci pentru că atribuțiile din fișa postului nu presupun un grad de complexitate mare. Cu privire la aprecierea gradului de complexitate, Colegiul director arată că doar instanța de judecată este competentă să facă această apreciere. Cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” . (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

Colegiul director nu poate reține că faptele imputate în sarcina reclamatului au fost determinate de criteriul invocat de petentă, respectiv membră a sindicatului nereprezentativ.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată 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

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 28.05.2019

Motivele de fapt și de drept redactate de Asztalos Csaba Ferenc

Angelica Paraschiv Gergely

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.