



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Hotărârea Nr. 472
din 22.07.2019

Dosar nr.: 321/2017

Petiția nr.: 3441/26.06.2017

Petent: .

Reclamați : S.C. Intel PRO RESOURCES S.R.L.
S.C. ARTIC S.A.

Obiect: - *discriminarea ca urmare a lipsei reprezentanților salariaților temporari în sindicat și lipsa condițiilor de muncă pe linie de producție a reclamației ARTIC SA*
-solicita publicarea in mass –media a unui rezumat a hotarării C.N.C.D.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. .

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. S.C. Intel PRO RESOURCES S.R.L. .

3. SC ARTIC S.A. .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petentul sesizează cu privire la discriminarea sa ca urmare a *lipsei reprezentanților salariaților temporari în sindicat și lipsa condițiilor de muncă pe linie de producție a reclamației ARTIC S.A.*

III. Procedura de citarea

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 (în continuare O.G. nr. 137/2000), a fost îndeplinită procedura legală de citare a părților prin adresele nr. 3441/10.10.2018, termenul de audieri fiind stabilit în data de 30.10.2017, ora 9,30.

6. La termenul acordat au fost prezenți doar petentul si reclamata SC INTEL PRO RESOURCES S.R.L..

7. Față de cele precizate, procedura se consideră legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

8. Petentul sesizează cu privire la discriminarea ca urmare a lipsei reprezentanților salariaților temporari în sindicat și lipsa condițiilor de muncă pe linie de producție a reclamatei ARTIC S.A.

9. Petentul subliniază că discriminarea se face între salariații angajați pe perioada determinată și cei nedeterminată care sunt reprezentați în sindicatul societății Artic S.A.

10. În punctul de vedere înregistrat sub nr. 100/10.01.2019 cu privire la notele scrise depuse dereclamata SC ARTIC SA, petentul a subliniat că sesizarea să se încadrează în prevederile O.G. nr. 137/2000. De asemenea, se precizează faptul că sesizarea privind discriminarea între salariații angajați pe perioadă determinată și nedeterminată poate fi explicată și de SC INTEL PRO RESOURCES S.R.L.. Petentul susține că nu se pot face de adeziune la Sindicatul "Solidaritatea" de către angajații pe perioadă determinată, deoarece legea nu le permite, fapt comunicat de liderul de sindicat.

11. În ce privește condițiile de muncă pentru linia de producție, petentul subliniază că reclamata recunoaște că acordă 2l de apă, ceea ce denota că nu există condiții optime în acea secție.

12. În concluziile scrise înregistrate sub nr. 6125/17.11.2017, petentul completează cu privire la faptul că partea reclamată INTEL PRO RESOURCES SRL a precizat a dispozițiile art.7 din Legea nr.62/2011, dar acestea nu interzicea că societatea să propună angajaților să își aleagă reprezentanții. Totodată subliniază faptul că singura mișcare tipic sindicală a fost făcută de el și a fost disponibilizat. Petentul reiterează faptul că niciuna dintre părțile reclamate nu i-au răspuns cu privire la controalele autorităților cu abilități în domeniul, controale care sunt mușanalizate, anexând acestui punct de vedere o parte din reportajee din presă ce arată ca nu sunt conform standardelor, solicitând astfel admiterea petiției.

13. La termenul de audiere, petentul susține în completarea sesizării sale faptul că a depus la societatea INTEL PRO RESOURCES SRL o cerere de angajare, iar la o lună de la depunerea acesteia societatea a angajat 300 de persoane. Cu privire la condițiile de muncă și climatizare, acesta susține faptul că în fabrica veche nu există climatizare pe timpul verii, iar temperatura la locul său de muncă ajunge vara la 35^o.

Susținerile părților reclamate

13. Prin punctul de vedere depuse de către **S.C. INTEL PRO RESOURCES S.R.L.** aceasta susține:

- relația cu petentul a fost una statuată prin contractul de muncă încheiat la data de 3.08.2016 pe durată determinată, relație care s-a încheiat;
- *petentul a mai depus la CNCD o sesizarea înregistrată sub nr. 1414/09.03.2017;*
- societatea nu se poate implica în mișcarea sindicală și nu poate obliga salariații angajați pe o perioadă determinată să facă sau nu parte dintr-un sindicat, conform dispozițiilor art. 7 din Legea dialogului social nr. 62/2011;
- cu privire la condițiile de muncă, chiar și prin absurd dacă ar fi adevărate, partea reclamată susține ca acestea nu se încadrează la fapte de discriminare.

14. În sprijinul susținerilor sale, aceasta a depus o serie de documente.

15. La termenul de audiere din data de 30.10.2017, societatea prin reprezentant a înmănat petentului un punct de vedere și a deus și la dosar, iar susținerile sale pe fond au conturat ideea că compania nu este obligată să pună la dispoziția petentului un sindicat. Totodată au invocat lipsa criteriului și lipsa unei excluderi, susținând că nu sunt îndeplinite condițiile pentru a fi aplicabile prevederile art. 2, alin. 1 și nici cele ale art.15 din O.G. nr.137/2000. Ca și excepții invocate, societatea a ridicat excepția lipsei de interes.

16. Partea reclamată SC ARTIC SA a depus note scrise înregistrate sub nr. 5656/27.10.2017 prin care a statuat faptul că:

- relația cu petentul a fost în baza încheiat contractul de punere la dispoziție de forță de munca temporară nr. 1686/16.03.2015 ("Contract - cadru") pentru îndeplinirea unor misiuni de munca precise cu caracter temporar, acesta fiind modificat și completat prin actele adiționale subsecvente (Anexa nr. 1) între Arctic și Intel Pro Resources S.R.L. Prin intermediul acestuia, părțile s-au înțeles ca „la solicitarea Utilizatorului AMT (agentul de munca temporară) să pună la dispoziția acestuia salariați temporari” pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea utilizatorului, pentru executarea misiunilor cu caracter precis și temporar.

- în acest sens, la data de 3 august 2016 Intel Pro Resources S.R.L. a pus la dispoziția subscrisei pe salariatul temporar .., pentru prestarea de servicii în cadrul departamentului producție, subdepartament linia 1, îndeplinind sarcini cu caracter temporar pentru realizarea operațiilor de montaj- premontaj și crearea de componente, necesare fluxului de fabricație a frigiderelor și congelatoarelor specifice producției sezoniere a Utilizatorului.

- faptele sesizate nu se circumscriu noțiunii de discriminare;

- *Sindicatul „Solidaritatea”* are propriul statut și aplica propriile reguli cu privire la constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea organizației, se bucură de independența organizatorică și patrimonială Arctic S.A. nu este semnată al acestui statut și nu are cunoștința despre condițiile dobândirii sau pierderii calității de membru de sindicat, singura „implicare” fiind legată de cotizatia de sindicat. Salariații temporari au încheiat contract de munca temporară cu agentul de munca temporară Intel Pro Resources SRL, nu cu utilizatorul Arctic SA, motiv pentru care subscrisa, neavând calitate de angajator, ci de utilizator, nu deține informații cu privire la calitatea acestora de membri de sindicat.

- față de susținerile petentului cu privire la condițiile de muncă; reclamatul a susținut că societatea efectuează periodic măsurători de temperatură și umiditate, conform regulilor stabilite de comun acord cu Sindicatul "Solidaritatea" și aplică măsuri suplimentare față de cele prevăzute de legislația în materie:

- pentru valori de temperatură egale sau mai mari de 33°C asigură 2 litri/ zi/ apă minerală pentru fiecare angajat; măsuri suplimentare pentru salariații care lucrează în aer liber;

- pentru valori de temperatură egale sau mai mari de 35°C se acordă pauze suplimentare de câte 10 minute fiecare pentru fiecare schimb, pentru toți angajații Arctic sau salariații temporari de la toate liniile de producție;

- echipament individual de lucru și de protecție; asigurarea examenului medical la angajare și a controlului medical periodic, urmărind depistarea precoce a contraindicațiilor pentru munca la temperaturi crescute sau scăzute; asigurarea primului ajutor și a transportului la cea mai apropiată unitate sanitară a persoanelor afectate; cabinet medical în interiorul societății cu personal medical de specialitate din cadrul centrului medical Medlife; trecerea după posibilități, în alte locuri de muncă pentru persoanele cu afecțiuni care au contraindicații privind munca la temperaturi extreme.

- pentru asigurarea unor condiții de ventilare corespunzătoare, în ultimii 7 ani Arctic a realizat foarte multe investiții în echipamente de climatizare la toate liniile de producție, totalul investițiilor fiind unul semnificativ. În 2010 s-a instalat un sistem nou de climatizare cu o investiție de 106.000 € la linia 1 de producție; iar în 2012, în zona liniei de asamblare 2 precum și în zona de prelucrări metalice, s-a instalat un sistem de climatizare nou cu o investiție de 98.810 €; o În 2013, a fost pusă în funcțiune noua linie de asamblare 5. Sistemul de climatizare a fost instalat odată cu finalizarea construcției și a reprezentat o investiție de 107.000 €; o În 2013, l-a instalat un sistem nou de climatizare la Linia 3 cu o investiție de 83.500 €. o Sisteme de climatizare și ventilație au fost instalate deasemenea în zonele de producție a componentelor: Hala injecție mase plastice - investiție de 116.758 € în 2013; Hala producție garnituri - investiție de 34.719 € în 2010; Hala producție condensatoare - investiție de 42.723 € în 2010; Hala injecție PEX - investiție de 22.000 € în 2016; Zona vopsitorii în câmp electrostatic - investiție de 33.900 € în 2012.

- de aceleași condiții de muncă beneficiază toți angajații care își desfășoară activitatea în cadrul societății, indiferent ca sunt angajați Arctic pe durată determinată sau nedeterminată ori salariați temporari puși la dispoziția utilizatorului Arctic.

18. În concluzie societatea respectă toate condițiile legale referitoare la protecția și calitatea muncii, fiind nefondate susținerile petentului.

V. Motivele de fapt și de drept

19. **În fapt**, Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentul se consideră discriminat ca urmare a lipsei reprezentanților salariaților temporari în sindicat și lipsa condițiilor de muncă pe linie de producție a reclamatei ARTIC S.A.

20. **În drept**, sub aspectul incidenței prevederilor 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).**

21. 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.

22. 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 (pârâtu) 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.

23. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul i-a încălcat petentului un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și susținerile petentului la dosar se reține că petentul invocă fapte ce-i îngădesc dreptul la reprezentare sindicală a angajaților cu contracte de muncă pe perioadă determinată.

24. Colegiul director reține că angajatorul INTEL PRO RESOURCES SRL nu se poate implica în miscarea sindicală și nu poate obliga salariații angajați pe o perioadă determinată să facă sau nu parte dintr-un sindicat, conform dispozițiilor art. 7 din Legea dialogului social nr. 62/2011 și, de asemenea, reține că societatea ARTIC SRL precizează faptul că salariații temporari au încheiat contract de munca temporara cu agentul de munca temporara Intel Pro Resources SRL, nu cu utilizatorul ARCTIC SA, motiv pentru care societatea, neavând calitate de angajator, ci de utilizator al forței de muncă, nu deține informații cu privire calitatea acestora de membrii de sindicat.

25. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director nu constată încălcarea dreptului petentului, întrucât angajatorul său a respectat prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011 Prin urmare, în speță nu se încalcă prevederile art. 2 ali. 1 din OG nr. 137/2000, 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. Aspectele prezentate nu se întrunesc elementele unei fapte de discriminare (lipsă drept încălcat), potrivit art. 2 alin 1 din OG nr. 137/2000, **privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată**
2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților .

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

JURA Cristian – Membru

LAZAR Maria – Membru

SANDU Tatiana Veronica – Membru

Data redactării: 2307.2019

Motivat/redactat – CJ/PCS

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