



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 101
din 05.02.2014**

Dosar nr.: 575/2013

Petiția nr.: 4868/22.07.2013

Petent: M.P., M.M., P.N., A.S., R.P., T.M., M.C., G.M., C.P., D.I., C.M., D.I., D.G., D.P., I.C., M.M., P.I.D., R.V., V.M., M.G., M.C., B.N. prin avocat P.F.

Reclamat: L.D. – director general S.C. Socep SA

Obiect: concedierea urmare refuzului de a da declarație de renunțare la drepturile câștigate într-un proces privind neplata drepturilor salariale

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. M.P. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.2. M.M. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.3. P.N. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.4. A.S. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.5. R.P. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.6. T.M. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.7. M.C. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.8. G.M. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.9. C.P. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.10. D.I. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.11. C.M. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.12. D.I. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.13. D.G. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.14. D.P. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.15. I.C. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.16. M.M. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.17. P.I.D. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.18. R.V. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.19. V.M. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.20. M.G. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.21. M.C. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.1.22. B.N. cu domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. L.D. – director general S.C. Socep SA cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port Nou, Dana 34, județ Constanța

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petenților vizează tratamentul diferențiat în ceea ce privește concedierea lor urmare refuzului de a da declarație de renunțare la drepturile câștigate într-un proces privind neplata drepturilor salariale. Petenții consideră discriminatoriu faptul că au fost concediați în comparație cu colegii lor care au dat declarație de renunțare și și-au păstrat locul de muncă.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 09.09.2013, prin adresa nr. 4868/14.08.2013 fiind citați petenții, iar prin adresa nr. 5395/14.08.2013 fiind citată partea reclamată. Petenții au fost prezenți la audiere și au transmis precizări prin adresa nr. 5741/04.09.2013. Partea reclamată a fost absentă la audiere și a transmis punctul de vedere prin adresa nr. 5764/06.09.2013.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petenților

4.1.1. Petenții arată că primii 13 petiționari au fost concediați în luna octombrie 2012 primind decizii de concediere pe motiv de reducere personal. Aceste decizii au fost contestate în instanță formându-se dosarul 13282/118/2012 al Tribunalului Constanța. Următorii 9 petiționari au primit decizii de concediere în luna martie 2013, urmând a fi contestate și acestea în instanță. Toți aceștia sunt reclamanți în dosarul 6549/118/2010 al Tribunalului Constanța prin care un număr de 345 de salariați solicitau în contradictoriu cu S.C. Socep SA drepturi salariale neplătite calculate pe 3 ani, sumele stabilite de instanță fiind substanțiale. Pe data de 03.07.2012 prin sentința 3693 pronunțată în acest dosar, s-a admis această cauză.

4.1.2. Ca urmare, în luna august 2012 directorul general al societății întocmește un memoriu de concedieri individuale declarând expres, public față de toți salariații și în repetate rânduri că salariații care nu dau declarație notarială de renunțare la acest proces urmează a fi concediați. Acest lucru a fost consemnat expres în ședința Comisiei Paritare din 03.08.2012 în care se arată că "urmează să se poarte discuții individuale de către domnul director general cu salariații referitoare la stadiul procesului și la poziția fiecărui salariat față de această acțiune. Dacă un salariat dorește să continue această acțiune, domnul director general consideră că acel salariat crede că a fost furat de către societate și pe cale de consecință domnul director general consideră că există incompatibilitate între firmă și acel salariat.

4.1.3. Ca urmare a acestei conduite explicite, salariații au fost puși să aleagă între continuarea procesului sau locul de muncă, cele două fiind în opinia directorului general incompatibile. În acest context cca 260 de salariați au dat declarație de renunțare la proces (deci renunța la drepturile câștigate) pentru a-și păstra locul de muncă. Pentru această faptă sindicatul a formulat plângere penală împotriva acestui director general.

4.1.4. Toți petenții din prezenta cauză sunt reclamanți în dosarul nr. 6549/118/2010 și au refuzat să dea declarație de renunțare la judecată în acel dosar. După cum se arată în memoriul de concediere înregistrat sub nr. 11259/14.09.2012, această concediere viza inițial 28 de salariați, dar întrucât 15 dintre aceștia au dat declarație de renunțare la drepturile câștigate în respectivul proces, au fost salvați de la concediere. Există și o cerere de renunțare tip care a fost afișată și a circulat prin secții astfel că cei care nu au semnat această cerere au fost singurii care au fost concediați acesta fiind unicul criteriu de selecție.

4.1.5. Mențiunea din memoriul de concediere în sensul că, criteriul folosit este competența profesională este strict de față, însă s-a folosit scriptic acest criteriu întrucât evaluările care s-au făcut în această societate nu au fost comunicate niciodată nici salariaților și nici sindicatului care le-a solicitat insistent. Aceste "evaluări profesionale" au fost depuse în cadrul procesului existent în instanță unde au constatat că pe trimestrul 3 toți acești foști salariați au fost punctați la rubrica loialitate cu nota 2. În timpul, înainte și după aceste concedieri, acest director a făcut concomitent angajări pe posturile deținute de petenți, astfel numai în primele luni din anul 2012 aceste angajări fiind de peste 80 de persoane.

4.1.6. Este inadmisibil și extrem de frustrant să fii pus să alegi între locul de muncă și drepturile salariale convenite solicitate în instanță, și cât se poate de evident că această renunțare a colegilor nu s-a făcut de bună voie (a se vedea sutele de declarații de renunțare din dosarul 6549/118/2010 pe care le are și societatea), astfel încât sunt nevoiți să solicite protecția în caz contrar ordinea de drept fiind grav amenințată în pofida existenței unor norme menite să protejeze tocmai împotriva unor astfel de abuzuri. Au ajuns acești petenți (unii cazuri sociale disperate cu soții bolnave de cancer și unici întreținători de familie sau aproape de pensie) să se roage în genunchi de director să nu-i concedieze (după ce au primit preaviz) promițându-i că vor renunța și ei la acest proces, răspunsul acestuia fiind "acum e prea târziu, trebuia să renunțați când v-am cerut". Petenții depun înscrisuri în susținerea celor precizate.

4.1.7. Prin adresa nr. 5741/04.09.2013 petenții au depus următoarele înscrisuri în vederea dovedirii celor susținute:

4.1.7.1. ANEXA 1 încheierea pronunțată în dosarul Curții de Apel Constanța în care un număr de 257 de reclamanți renunță la drept prin declarații autentice depuse de societate la dosarul cauzei conform declarației afișate în unitate - ANEXA 2

4.1.7.2. În timp ce societatea făcea concedieri pe motiv de dificultăți economice face nenumărate angajări conform Registrul salariați anexat (ANEXA 3) iar pe deciziile

de concediere ale petiționarilor stă scris "nu există posturi vacante". Audiata în instanță domnul director general declară în calitate de martor că inclusiv în anul 2013 a făcut 20 de angajări pe posturile de docher desființate

4.1.7.3. Cel mai important înscris este procesul verbal al Comisiei Paritare din 03.08.2012 în care acest director arată explicit și textual INCOMPATIBILITATEA CELOR CARE DORESC CONTINUAREA ACELUI PROCES ÎN INSTANȚĂ CU CALITATEA LOR DE SALARIAȚI - ANEXA 4

4.1.7.4. La fel de clar și explicit în procesul verbal, încheiat la data de 25.01.2013, în care s-au discutat criteriile de selecție ale celor care vor fi disponibilizați, același director general arată că atenția trebuie concentrată asupra CRITERIULUI LOIALITATE ca parte componentă a notei privind competența profesională a angajaților. - ANEXA 5

4.1.7.5. Evident că TOȚI ACEȘTI RECLAMANȚI s-au trezit (fără a li se comunica însă niciodată) CU NOTA 2 LA CRITERIUL LOIALITĂȚII (se anexează formularele de evaluare a performanțelor, inclusiv ale colegilor cu 10 sau 9. - ANEXA 6.

4.1.8. Evident că este total ilegal să depunți profesional un salariat, astfel încât, ca urmare a notei evident mici să spui că l-ai concediat pe "criteriul performanțelor profesionale" notându-l cu 2 la loialitate PENTRU CĂ ȘI-A EXERCITAT UN DREPT GARANTAT DE CONSTITUȚIE- DREPTUL LA JUSTIȚIE care nu poate fi îngădit, iar orice formă de discriminare pe acest criteriu trebuie censurată în vederea restabilirii ordinii de drept. Având în vedere înscrisurile explicite din care reiese fără dubii discriminarea pe care o invocă, petenții apreciază drept inutilă proba testimonială pentru a face dovada celor consemnate deja în înscrisurile anexate.

4.2. Susținerile părți reclamate

4.2.1. S.C. SOCEP S.A. Constanța este unul dintre cei mai buni-platnici agenți economici. S.C. SOCEP S.A. este o societate comercială cu capital total privat. S.C. SOCEP S.A., de la înființare (anul 1991) și până în prezent, nu a avut și nici nu are obligații fiscale neachitate, atât față de bugetul local cât și față de bugetul de stat. S.C. SOCEP S.A. este listată la Bursa de Valori București, la categoria I, având simbolul „SOCP”.

4.2.2. Petiționarii (foști salariați), prin avocat, pun presiune pe instituțiile Poliției, Parchetului, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării etc, considerându-se victime ale societății, ale directorului general, pentru concedierile individuale. În susținerea petiției se afirmă (fără dovezi) că au fost disponibilizați (concediere individuală) deoarece „au refuzat să dea declarație de renunțare la judecată” în dosarul nr.6549/118/2010 aflat pe rolul Tribunalului Constanța. În cuprinsul petiției se menționează: „este inadmisibil și extrem de frustrant să fii pus să alegi între locul de muncă și drepturile salariale cuvenite, solicitate în instanță”. În continuare se afirmă „oare cine renunță de bunăvoie la câteva sute de milioane câștigate în instanță?”.

4.2.3. Pentru informarea corectă a CNCD partea reclamată dă explicațiile necesare în legătură cu dosarul civil nr.6549/118/2010 aflat și la acest moment pe rolul Tribunalului Constanța (litigii de muncă).

4.2.3.1. Inițial, Sindicatul Personalului Operativ SOCEP introduce pe rolul Tribunalului Constanța (la data de 27 mai 2010) acțiunea (2 pagini) împotriva S.C. SOCEP SA, solicitând obligarea societății la plata sporurilor pe perioada 27.05.2007-27.05.2010. S-a format dosarul Tribunalului Constanța nr.6543/118/2010 cu primul termen de judecată la data de 24 iunie 2010.

4.2.3.2. Deși Sindicatul deținea suficiente dovezi scrise prin care recunoștea că în cadrul majorării salariale de 200 lei au fost incluse toate cele trei categorii de sporuri

solicitate prin acțiune, totuși, în mod nejustificat, nefondat, au introdus acțiunea pe rolul Tribunalului Constanța.

4.2.3.3. De ce acest comportament al Sindicatului? Știind că nimic nu li se poate întâmpla, că oricum acțiunea este scutită de plata taxei judiciare de timbru, se introduc astfel de acțiuni nefondate, în speranța că instanța de judecată le poate acorda drepturile salariale solicitate (chiar dacă sunt nejustificate).

4.2.3.4. Prin apărările formulate, societatea a dovedit că:

a) Toate sporurile solicitate prin acțiune au fost acordate tuturor salariaților S.C. SOCEP SA încă din anul 2007;

b) în cadrul S.C. SOCEP S.A. s-a constituit și funcționează Comisia Paritară, Administrație-Sindicat, compusă din reprezentanți ai Administrației și ai Sindicatului, desemnați în acest scop pe perioada aplicării contractului;

c) Comisia (întrunită la cererea oricărei părți) adoptă hotărâri valabile (prin consens, în prezența a $\frac{3}{4}$ din numărul total al membrilor), care au putere obligatorie pentru părți;

d) Rezultatul întrunirii Comisiei Paritare este consemnat în cuprinsul înscrisului intitulat Proces-verbal încheiat cu ocazia negocierii contractului colectiv de muncă;

e) Fiecare proces-verbal încheiat poartă semnătura membrilor Comisiei Paritare care au participat la ședința de negociere a CCM la nivel de unitate;

f) Astfel, participând la negocierea CCM la nivel de unitate pe anul 2007, membrii Comisiei Paritare din partea Sindicatului au formulat „propunerea de creștere salarială cu 35%, indice care include toate sporurile fără cel de vechime”. Această propunere este cuprinsă în procesul-verbal din 29 ianuarie 2007. Deoarece art.46 (al CCM la nivel de unitate) a rămas în divergență (părțile nefiind de acord), la data de 31 ianuarie 2007 membrii Comisiei Paritare din partea Sindicatului (cu privire la același art.46) au formulat o nouă propunere : „Sindicatul propune o creștere salarială de 300 RON cu sporurile incluse în această creștere”. Această propunere este consemnată în cuprinsul procesului-verbal încheiat la data de 31 ianuarie 2007.

g) În continuare s-au purtat negocieri și în zilele de 05 și 06.02.2007, încheindu-se procesul-verbal în care, cu privire la art.46, Sindicatul în final propune acordarea a 200 RON de salariat cu menținerea sporurilor conform anexei 4 la CCM. În urma analizei propunerilor Sindicatului, consemnate în procesele-verbale menționate, și după lungi discuții, la data de 07 februarie 2007 cele două părți au căzut de acord cu reformularea art.46 alin.1 astfel: „Pentru perioada de valabilitate a contractului, pentru intervalul 01.02.2007-31.01.2008 părțile stabilesc ca salariul de încadrare al fiecărui salariat să crească cu suma fixă de 200 lei.

h) Pentru a se înlătura orice echivoc (cu privire la această creștere salarială de 200 lei), membrii Comisiei Paritare au ținut ca în cuprinsul procesului-verbal din 07.02.2007 să se consemneze faptul că: „Sporul de 25% pentru condiții speciale și sporurile permanente pentru condiții grele de muncă, pentru condiții periculoase, pentru condiții nocive (precum și sporurile pentru efort continuu susținut, sporul pentru amarat/dezamarat containere, acordate tuturor categoriilor de personal care beneficiază de acestea) sunt incluse în creșterea salarială de 200 lei la salariul de bază”. Părțile sunt de acord. Drept urmare s-a încheiat CCM la nivel de unitate în care la art.46 este trecută creșterea salarială de 200 lei (într-o formulare eliptică), fără a mai detalia situația sporurilor la care face referire procesul-verbal din 07.02.2007. Însă toate procesele-verbale în care sunt consemnate rezultatele negocierilor poartă semnătura fiecărui membru al Comisiei Paritare din partea Sindicatului. În toate negocierile ulterioare (pentru anii 2008, 2009, 2010) s-a pornit de la salariile tarifare care au avut incluse toate sporurile, așa cum părțile au fost de acord prin procesul-verbal din 07.02.2007. Este evident pentru oricine că societatea nu poate acorda din nou aceste sporuri din moment

ce ele au fost negociate și acordate din anul 2007, așa cum au dovedit cu înscrisurile la care au făcut referire mai sus. CCM la nivel de unitate a fost semnat de părți și verificat de reprezentanții Direcției de Muncă și Protecție Socială, care au stabilit că nu conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior (celui stabilit prin CCM încheiate la nivel superior). Legalitatea hotărârii Comisiei Paritare concretizată în procesul-verbal încheiat la 07.02.2007 nu a fost contestată de reclamantii sau de conducerea Sindicatului pe parcursul anilor 2007, 2008, 2009. Cu șiretenie, față de formularea eliptică a art.46 din CCM la nivel de unitate (care nu a mai reluat discuțiile referitoare la sporurile a căror situație fusese tranșată prin voința părților care au stabilit că sporurile (pretinse prin acțiune) au fost introduse în salariul de bază, reclamantii afirmă acum că a fost vorba doar de o creștere salarială de 200 lei fără a fi incluse sporurile. Însă aceste apărări, susțineri ale reclamantilor sunt nedovedite în cauză, fiind contrazise de procesul-verbal al Comisiei Paritare la care au făcut referire mai sus.

4.2.4. De altfel Tribunalul Constanța, pe baza verificării și analizei întregului material probatoriu, printr-o motivare corectă și legală, confirmată, susținută de înscrisuri emane de la ambele părți, a pronunțat Sentința civilă nr. 1459/20.09.2010 în dosarul civil nr.6549/118/2010, prin care a respins acțiunea reclamantilor ca nefondată (se anexează hotărârea Tribunalului Constanța - favorabilă SOCEP S.A.). Partea reclamată solicită a se avea în vedere motivarea Sentinței civile nr.1459/20.09.2010, care a reținut că sporurile solicitate de reclamantii au fost incluse în salariul de bază din anul 2007, fiind deci acordate acestora în cadrul majorărilor salariale de care au beneficiat.

4.2.5. Împotriva Sentinței civile nr.1459/20.02.2010 a declarat recurs Sindicatul. Judecând recursul, Curtea de Apel Constanța, ignorând dovezile de necontestat de la fond, printr-o interpretare favorizantă Sindicatului, nesusținută de dovezi (pe o singura pagină), a motivat că „începând cu anul 2007 acest contract colectiv de muncă nu a mai prevăzut în mod expres sporurile acordate salariaților prin art.46 în forma aplicabilă în perioada 01.02.2007-31.01.2008, fiind reglementată o creștere a salariului de încadrare a fiecărui salariat cu suma fixă de 200 lei". Drept urmare, Curtea de Apel Constanța, prin Decizia civilă nr.77/CM din 14 februarie 2011, pronunțată în dosarul nr.6549/118/2010, a admis recursul formulat, a casat sentința recurată și a trimis cauza la Tribunalul Constanța spre rejudecare

4.2.6. Judecând cauza, Tribunalul Constanța, ignorând întreg materialul probatoriu administrat (expertiza, răspunsuri oficiale de la ITM etc.) a admis acțiunea Sindicatului (se anexează Sentința civilă nr.3693/03 iulie 2012 pronunțată în dosarul nr.6549/118/2010).

4.2.7. Împotriva acestei sentințe S.C. SOCEP S.A. a declarat recurs. Prin Decizia civilă nr.107/CM/11 februarie 2013 pronunțată de Curtea de Apel Constanța în dosarul civil nr.6549/11/2010*, cu motivarea că „Tribunalul nu a soluționat practic litigiul”, a admis recursul S.C. SOCEP S.A., a casat sentința și a trimis cauza spre rejudecare la Tribunalul Constanța (se anexează decizia Curții, a se vedea motivarea).

4.2.8. La data prezentei dosarul se află pe rolul Tribunalului Constanța care a dispus efectuarea unei expertize contabile, cu obligația Sindicatului de a achita onorariu expert în sumă de 7000 lei. Sindicatul nu a achitat onorariul pentru efectuarea expertizei până la data prezentei.

4.2.9. Imediat după pronunțarea Sentinței civile nr.3693/03 iulie 2012 de către Tribunalul Constanța (deși sentința nu fusese redactată), reclamantii, în data de 05 iulie 2012 (la nici două zile de la pronunțarea sentinței), au depus cereri la societate pentru a li se plăti sporurile pe perioada 27.05.2007-27.05.2010 (se anexează două cereri formulate chiar și de vicepreședintele Sindicatului). Cum în litigiile de muncă hotărârile sunt definitive și executorii, existând pericolul iminent de executare din partea reclamantilor (peste 350), în calitatea sa de director general al societății, răspunzător de

patrimoniul societății, a considerat necesar și oportun să dea explicații detaliate în legătură cu consecințele plății imediate a tuturor sporurilor prevăzute în sentința Tribunalului Constanța. În acest sens domnul director a purtat discuții colective cu toate turele de serviciu (din cadrul compartimentelor societății). La aceste discuții a participat și președintele Sindicatului. În cadrul discuțiilor colective a susținut că acțiunea Sindicatului împotriva societății este injustă. A arătat că Sindicatul nu a înțeles să-și respecte înțelegerile consemnate în procesul-verbal de negociere din anul 2007, prin care cele două părți de comun acord au prevăzut ca în creșterea salarială de 200 lei sunt incluse toate sporurile pe care le-au solicitat prin acțiune. Primind toate aceste explicații amănunțite (din partea directorului general), confirmate, susținute de înscrisurile (procesele-verbale) semnate de conducerea Sindicatului, majoritatea salariaților (în aceste discuții colective) au menționat că deși figurează reclamanți în acest proces, nu au fost consultați de Sindicat și nu au semnat niciun fel de tabel. Despre toate aceste discuții colective, purtate cu toate turele de lucru din cadrul societății, s-a consemnat și în procesul-verbal încheiat la data de 03.08.2012 cu ocazia întrunirii Comisiei Paritare Administrație-Sindicat.

4.2.10. Având în vedere că din evidențele financiare ale societății rezultă că toți reclamanții (din acțiune) și-au primit toate sporurile la care aveau dreptul conform negocierilor purtate în anul 2007. Cum este greu de acceptat ideea ca salariații reclamanți, dacă ar fi avut dreptul (legal) la plata acestor sporuri (solicitate de Sindicat prin acțiune) să fi stat în pasivitate și să nu se fi adresat societății cu cereri scrise în anii 2007, 2008, 2009 sau 2010 prin care să solicite plata acestor sporuri. Având în vedere și poziția majorității salariaților (în aceste discuții colective purtate de directorul general) care au precizat că, deși figurează ca reclamanți în proces, nu au fost consultați de Sindicat și nici nu au semnat niciun fel de tabel. Domnul director general a hotărât redactarea unui înscris intitulat Declarație, în cuprinsul căruia a prezentat în mod corect, pe baza de înscrisuri semnate de Administrație și Sindicat, toate datele în legătură cu sporurile solicitate de Sindicat prin acțiunea introdusă împotriva societății. Fiecare salariat a lecturat cuprinsul declarației. Cum majoritatea salariaților (reclamanți) și-au însușit conținutul, cuprinsul declarației, faptul că datele înscrise în declarație corespund adevărului, aceștia au consimțit să dea în fata notarului public declarația și să o autentifice. Se anexează 2-3 declarații ale salariaților reclamanți (autentificate). Trebuie avut în vedere cuprinsul declarației. Pentru informarea corectă a CNCD se arată că au dat declarații în acest proces un număr de salariați. Însă faptul că un număr mic, neînsemnat, de salariați nu a dat această declarație, nu poate fi interpretat în sensul dorit de cei 22 de petiționari că „au fost concediați pentru că au refuzat să dea declarație”.

4.2.11. Primii 13 petiționari (din totalul de 22) care s-au adresat CNCD afirmă (fără dovezi) că, deși memoriul de concediere viza 28 de salariați, „întrucât 15 dintre aceștia au dat declarație notarială de renunțare la drepturile câștigate în proces au fost salvați de la concediere”. Se afirmă (din nou) că cei care nu au semnat această declarație „au fost singurii care au fost concediați, acesta fiind unicul criteriu de selecție”. Cauza se află pe rolul Tribunalului Constanța, dosarul cu nr. 13282/118/2012 cu termen viitor la 02 septembrie 2013. În realitate, deși prin memoriul la care se face referire s-a hotărât desființarea unui număr de 28 de posturi, s-a convenit împreună cu Sindicatul ca măsura să fie aplicată în etape, tocmai pentru dimensionarea corectă a personalului în funcție de activitatea societății de la acel moment. S-a dispus desființarea unui număr de 28 de posturi, iar în prima etapă, de comun acord cu Sindicatul, s-a decis desființarea unui număr de 13 posturi. S-a evitat aplicarea în totalitate a memoriului prin desființarea tuturor celor 28 de posturi, așteptând ca rezultatele economice să cunoască o îmbunătățire. După definitivarea împreună cu Sindicatul a programului de

disponibilizare, în ședința Consiliului de Administrație din data de 12.11.2012 a fost aprobată noua organigramă a societății. Se anexează procesul-verbal și Decizia nr.11/12.11/2012 a Consiliului de Administrație. Desființarea posturilor a fost impusă de rezultatele financiare în continuă scădere și de perspectivele deloc favorabile asupra traficului de mărfuri, în special a traficului de containere. Rezultatele financiare înregistrate în societate au fost în continuă scădere față de anul 2011.

4.2.12. În memoriul privind programul de concedieri se menționează:

a. efectele crizei economice globale care se fac încă simțite în Portul Constanța;
b. reducerea traficului de mărfuri, în special a mărfurilor derulate prin Terminalul de Containere;

c. pe bază de documente justificative, se prezintă în tabele evoluția descrescătoare a activității în general, și în special a activității de containere;

d. apoi, unele mărfuri care se derulau la Secția Mărfuri Generale la care se folosea manoperă considerabilă, nu s-au mai operat prin SOCEP S.A. din motive concurențiale;

e. eforturile de atragere a unor noi clienți fiind fără rezultate notabile, sau chiar fără șanse, pentru traficul de containere;

f. apoi, începând cu luna august 2012, în Terminalul de Containere al SC SOCEP SA mai operează o singură linie de containere, și anume ARKAS - ROMAR, cealaltă linie CMA-CGM retrăgându-se.

4.2.13. Consiliul de Administrație, analizând toate considerentele economice din cuprinsul memoriilor, reținând puternica scădere a activității, precum și impactul pe care criza declanșată la nivel mondial l-a avut și îl are asupra activității de derulare a mărfurilor la export, import, și-a însușit memoriile prezentate de directorul general al societății și a aprobat programul de disponibilizări individuale, dispunându-se desființarea efectivă a posturilor, ca măsură imediată de asigurare a activității la un nivel mai redus. Ca întotdeauna, memoriile privind programul de concediere le-a adus la cunoștința Sindicatului. În cadrul ședinței Comisiei Paritare, a continuat procesul comun de selecție între Administrație și Sindicat pentru posturile efectiv desființate.

4.2.13. Nu este reală nici afirmația petiționarilor privind notele acordate de societate în urma evaluării profesionale:

a) Principalul criteriu ce a fost luat în considerare l-a constituit competența profesională a salariatului, așa cum reiese din fișele de evaluare a personalului.

b) Criteriile de evaluare nu sunt secrete, ele au fost comunicate tuturor salariaților societății (inclusiv celor 22 de petiționari), ele fiind incluse în Actul adițional încheiat la contractul individual de muncă, însușite și acceptate de petiționari prin semnarea Actului adițional.

c) Nota obținută la evaluare nu a fost niciodată secretă. Salariații puteau oricând să se intereseze de nota obținută la evaluare.

d) La solicitarea Sindicatului din luna decembrie 2012, sa luat decizia ca începând cu luna ianuarie 2013 nota obținută la evaluare să fie înscrisă în fluturașul de salariu.

e) Notele obținute la evaluare nu s-au comunicat oficial salariaților pentru că nimeni nu a solicitat acest lucru.

În momentul când Sindicatul a solicitat (decembrie 2012) ca notele să fie inserate în cuprinsul fluturașului de salariu, societatea s-a conformat acestei solicitări. Până în luna decembrie 2012, niciun salariat al societății nu a solicitat să-i fie comunicată nota, însă aceasta putea fi consultată de salariați la compartimentul de lucru al fiecăruia.

4.2.14. În considerarea celor de mai sus înfățișate, se apreciază că (după verificarea și analizarea înscrisurilor anexate) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării deține suficiente dovezi concrete care îndreptățesc să se constate că nu

pot fi considerate discriminare, măsurile de concediere individuală dispuse de societate, măsuri care au o justificare economică obiectivă dovedită cu înscrisurile la care au făcut referire. Se anexează, în copie conformă cu originalul, toate înscrisurile de care au făcut uz în argumentația lor.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că, concedierea petenților pentru că nu au dat declarație de renunțare la drepturile acordate prin sentința civilă nr. 3693/03 iulie 2012 intră sub incidența art. 2 alin.3 și art. 6 lit. a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.2.1. În drept, conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare "orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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".

5.2.2. Conform art. 2 alin. 3 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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 afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

5.2.3. Potrivit art. 6 lit. a din O.G.137/2000, republicată, constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, 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: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă.

5.2.4. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
 - Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
 - Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.5. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un

tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, constată că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește concedierea petenților urmare refuzului acestora de a da declarație de renunțare la drepturile câștigate într-un proces privind neplata drepturilor salariale. Colegiul director ia act de înscrisurile depuse la dosar, iar potrivit declarației de renunțare la drepturile acordate prin sentința civilă nr. 3693/03 iulie 2012 semnatarii acesteia urmau să renunțe la drepturile acordate prin sentința civilă nr. 3693/03 iulie 2012. Potrivit procesului verbal încheiat în data de 03.08.2012, cu ocazia întruniri Comisiei Paritare la nivelul unității, domnul director general consideră că există incompatibilitate între firmă și salariați care doresc să continue acțiunea în instanță privind acordarea sporurilor. Potrivit procesului verbal încheiat în data de 25.01.2013, cu ocazia întruniri Comisiei Paritare la nivelul unității, salariații ce vor fi disponibilizați vor fi selectați în funcție de nota obținută la evaluarea profesională, iar o parte componentă a acestei note fiind și nota de la criteriul „loialitate”. Potrivit formularelor pentru evaluarea performanțelor depuse de petenți, aceștia au obținut la criteriul „loialitate față de firmă” nota 2 în comparație cu alți colegi care au obținut la criteriul „loialitate față de firmă” nota 10. Având în vedere înscrisurile arătate mai sus, sub aspectul tratamentului diferențiat Colegiul director reține că petenților le-a fost acordată nota 2 la criteriul „loialitate față de firmă” pentru că au refuzat să dea declarație de renunțare la drepturile acordate prin sentința civilă nr. 3693/03 iulie 2012, domnul director general considerând că există incompatibilitate între firmă și salariați care doresc să continue acțiunea în instanță privind acordarea sporurilor. Colegiul director apreciază că acțiunea în instanță privind acordarea sporurilor nu poate fi un motiv de concediere, chiar dacă acțiunea ar fi nefondată, fiind îngădit dreptul de petiționare al acestora. Totodată Colegiul director consideră că prin concedierea petenților pentru că au refuzat să dea declarație de renunțare la drepturile acordate prin sentința civilă nr. 3693/03 iulie 2012 le-a fost atins dreptul la muncă al acestora.

5.2.6. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2. alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Colegiul director constată că la baza tratamentului invocat a stat apartenența la categoria socială a angajaților care nu au dat declarație de renunțare la drepturile acordate prin sentința civilă nr. 3693/03 iulie 2012.

5.2.7. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

5.2.8. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. Întrucât petenții au fost concediați în baza formularelor pentru evaluarea performanțelor, fiindu-le acordată nota 2 la criteriul „loialitate față de firmă” pentru că au refuzat să dea declarație de renunțare la drepturile

acordate prin sentința civilă nr. 3693/03 iulie 2012, Colegiul director apreciază că nu există o justificare obiectivă privind concedierea acestora.

5.2.9. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: **Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE**, 10 martie 2005, **Regina împotriva Secretary of State for Employment**, ex parte **Nicole Seymour-Smith și Laura Perez**, 9 februarie 1999, **B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive**, 3 octombrie 2006, **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV**, 10 iulie 2008, **Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting**, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

5.2.10. În materia nediscriminării, potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată, “ Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.” Petenții au dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe, iar reclamatul nu a dovedit că faptele nu constituie discriminare.

5.2.11. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzi, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director apreciază că prin concedierea petenților pentru că au refuzat să dea declarație de renunțare la drepturile acordate prin sentința civilă nr. 3693/03 iulie 2012, este atins dreptul la muncă al acestora, fapte ce au o gravitate deosebită, acest tratament afectând un întreg grup de salariați și familiile acestora, respectiv cei care au refuzat să dea declarație de renunțare la drepturile acordate prin sentința civilă nr. 3693/03 iulie 2012.

5.2.12. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute de art. 2 alin. 3, art. 6 lit. a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Colegiul director apreciază că, în cauză, sunt elemente care să probeze faptele de discriminare de care este acuzat reclamatul.

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. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 3 și art. 6 lit. a) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, în ceea ce privește concedierea petenților pentru că nu au dat declarație de renunțare la drepturile acordate prin sentința civilă nr. 3693/03 iulie 2012;

2. Sancționarea S.C. Socep S.A. Constanța, reprezentată legal de domnul Director general L.D. cu amendă contravențională în valoare de 22000 lei, pentru faptele prevăzute de art. 6 lit. a) al O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petenților M.P., M.M., P.N., A.S., R.P., T.M., M.C., G.M., C.P., D.I., C.M., D.I., D.G., D.P., I.C., M.M., P.I.D., R.V., V.M., M.G., M.C., B.N. prin avocat P.F. la domiciliul ales la Federația Națională a Sindicatelor Portuare cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port, Clădirea Bursa Nouă, județ Constanța

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica reclamatului, S.C. Socep S.A. Constanța, prin reprezentant legal director general L.D., cu sediul în loc. Constanța, Incinta Port Nou, Dana 34, județ Constanța înmatriculată la O.R.C. sub nr. J13/643/1991, având C.U.I. 1870767

5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica Direcției generale de administrare a marilor contribuabili cu sediul în loc. București, str. Mihail Sebastian, nr. 88, sector 5 în vederea recuperării amenzii.

VI. Modalitatea de plată a amenzii – La Direcția generală de administrare a marilor contribuabili cu sediul în loc. București, str. Mihail Sebastian, nr. 88, sector 5, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare**, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – membru

JURA CRISTIAN - membru

ANAMARIA PANFILE - membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – membru

Motivele de fapt și de drept redactate C.I.

Tehnoredactat D.D.

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