



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 280
din 14.05.2014

Dosar nr: 795/2013

Petiția nr: 18062/22.11.2013

Petent: Sindicatul Liber Independent Telecomunicații „Bogdan Vodă”
Rădăuți - Suceava

Reclamat: S.C. Romtelecom S.A.

Obiect: nerecunoașterea sindicatului ca fiind reprezentativ, neacordarea drepturilor sindicale a altor sindicate decât a sindicatului reprezentativ care a semnat contractele colective de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și sediul petentului

1.1.1. Sindicatul Liber Independent Telecomunicații „Bogdan Vodă” Rădăuți – Suceava, Str. Nicolae Bălcescu nr. 6, Clădirea Romtelecom, cam. 213, Rădăuți, județul Suceava, adresa de corespondență: Nichifor Aleodor, Str. Brîndușei nr. 1, Bl. 32, I sc. B, ap. 19, Suceava, județul Suceava;

I. 2. Numele și sediul reclamatei

1.2.1. S.C. Romtelecom S.A., Piața Presei libere nr. 3-5, clădirea City Gate, Turnul de Nord, sector 1, București

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul consideră discriminatorie nerecunoașterea sindicatului ca fiind reprezentativ, neacordarea drepturilor sindicale a altor sindicate decât a sindicatului reprezentativ care a semnat Contractele colective de muncă.

III. Citarea părților

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

3.2. Părțile au fost citate (filele 56-57 din dosar) pentru data de 21.01.2014 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. La audierea din 21.01.2014 părțile s-au prezentat.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul, prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 18062/22.11.2013**, (filele 1-4 din dosar) arată următoarele:

- conform deciziei instanțelor civile, sindicatul este reprezentativ;
 - reclamantul a refuzat să recunoască sindicatului această calitate;
 - sindicatul nu a fost invitat la negocieri;
 - toate drepturile care apar prevăzute în Contractul colectiv de muncă privind sindicatele se referă doar la sindicatul semnatar, care a fost Sindicatul Național din Telecomunicații;
 - astfel există o constrângere a angajaților de a părăsi sindicatul petent.
- Depune înscrisuri în anexă (filele 5-55 din dosar).

4.1.2. Petentul, prin completarea înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 337/21.01.2014**, (filele 58-60 din dosar), mai arată următoarele:

- sindicatul nu a fost invitat la negocierea Contractului colectiv de muncă pentru anul 2014;
- au circulat e-mailuri prin care membrilor de sindicat li s-a sugerat să se mute la sindicatul recunoscut de reclamat;
- noul contract colectiv de muncă prevede aceleași avantaje pentru Sindicatul Național din Telecomunicații.

Au fost depuse înscrisuri în anexă (filele 61-91 din dosar).

4.1.3. Petentul a depus la dosar concluzii scrise prin **Adresa nr. 12/S/06.02.2014**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 863/10.02.2014** (filele 181-186 din dosar), arătând următoarele aspecte relevante:

- excepția lipsei calității procesuale active este nefondată, discriminarea vizând membrii sindicatului;
- excepția de necompetență a C.N.C.D. este nefondată, obiectul cauzei nefiind conflictul privind modul de încheiere a contractelor colective de muncă, ci o faptă de discriminare;
- nu a existat o informare și o consultare a petentului conform prevederilor legale;
- utilizarea termenului de „sindicatul reprezentativ semnatar” induce ideea că alte sindicate sunt lispite de relevanță;

- reclamatul, fără temei legal, a stabilit pragul de 500 de membri pentru un reprezentant la negociere;

- reclamatul acordă tichete de masă pe criteriul stării materiale a angajaților, ceea ce este discriminatoriu și încalcă prevederile legale.

Depune înscrisuri în anexă (filele 61-91 din dosar).

4.1.4. Prin **Adresa nr. 14/S/06.02.2014**, înregistrată la C.N.C.D. împreună cu adresa anterioară (fila 187 din dosar), petentul a depus la dosar înscrisuri, și anume dovada susținerii acțiunii de către membrii de sindicat (filele 188-191).

4.2. Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata, prin punctul de vedere depus la dosar cu nr. 100/02/39/20.01.2014, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 353/21.01.2014** (filele 92-102) a arătat următoarele aspecte relevante soluționării cauzei:

- invocă lipsa calității procesuale active a petentului, pe considerentul că este persoană juridică, iar salariații nu sunt discriminați;

- nu există un anume drept încălcat, dreptul fiind cel al înființării de sindicate și de a se afilia la sindicate, astfel neinvitarea petentului la negocieri nu este protejată de **O.G. nr. 137/2000**;

- invocă necompetența materială a C.N.C.D. privind respectarea cerințelor legale necesare pentru încheierea și înregistrarea contractelor colective de muncă;

- a respectat prevederile **Legii nr. 62/2011**;

- negocierile au avut loc la nivel național, nu la nivel local, sindicatul reclamat neavând calitate de reprezentare la nivel național.

Au fost depuse înscrisuri în anexă (filele 103-150 din dosar).

4.2.2. Reclamata, prin punctul de vedere depus la dosar cu nr. 100/02/72/06.02.2014, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 828/07.02.2014** (filele 151-158) a arătat următoarele aspecte noi soluționării cauzei:

- nu există un anume criteriu privind o presupusă faptă de hărțuire;

- nu s-a arătat o anume faptă de hărțuire;

- ITM București a constatat că s-au respectat prevederile legale în vigoare în ceea ce privește Contractul colectiv de muncă pentru 2012 și 2014;

- e-mailurile amintite au fost circulate de unul dintre reprezentanții Sindicatului Național din Telecomunicații, nu de către societatea reclamată;

Au fost depuse înscrisuri în anexă (filele 159-180 din dosar).

4.2.3. Prin Adresa nr. 100/02/438/24.03.2014, înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 2094/25.03.2014 (filele 194-204 din dosar) reclamatul a depus la dosar concluzii scrise, în care arată următoarele aspecte relevante:

- petentul nu are calitate procesuală activă, fiind o persoană juridică;

- drepturile de natură sindicală ale petentului nu au fost atinse;

- C.N.C.D. nu are competența de a soluționa petiția, întrucât se referă la nerespectarea cerințelor legale necesare pentru încheierea și înregistrarea contractelor colective de muncă;

- privind hărțuirea, nu reiese un anume criteriu pentru o astfel de faptă;

- nu s-a arătat care ar fi fost comportamentul care ar fi dus la hărțuire, au fost respectate condițiile legale privind negocierile sindicale;
- e-mailul din data de 13.01.2014 a fost transmis de către Sindicatului Național din Telecomunicații, nu de către reclamată;
- la informări a fost invitată o persoană de la Federația Sindicatelor din Comunicații, la care petentul este afiliat;
- sintagma „sindicatul reprezentativ semnatar” a fost utilizat conform deciziilor de instanță, care au constatat că petentul nu este reprezentativ la nivel național

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că **Sentința civilă nr. 2420 din 21.06.2011** „constată reprezentativitatea Sindicatul Liber Independent Telecomunicații Rădăuți – Suceava” (fila 5 din dosar), în dosar pârât fiind reclamatul. Ulterior, Judecătoria Rădăuți s-a pronunțat în sensul constatării „reprezentativității Sindicatului Liber Independent Telecomunicații Rădăuți — Suceava la Romtelecom S.A. și la S.C. Ericson Telecommunications România S.R.L. la nivelul județelor Suceava și Botoșani” (**Sentința civilă nr. 3858 din 15 octombrie 2012**, filele 122-126 din dosar), pârât fiind reclamatul. Reclamatul a depus recurs împotriva sentinței, chiar și contestație în anulare, însă Tribunalul Suceava a menținut hotărârea judecătorei (**Decizia nr. 187/08.10.2013**, filele 137-141 din dosar). În comparație, reclamatul a recunoscut calitatea de sindicat reprezentativ al Sindicatului Național din Telecomunicații. Contractul colectiv de muncă pentru anii 2012, 2013 și 2014 prevăd o serie de avantaje (cum ar fi dreptul de a negocia) pentru Sindicatului Național din Telecomunicații. La data de 13.01.2014 Sindicatul Național din Telecomunicații a trimis un e-mail de „încurajare” către angajații reclamatului să se înscrie în „singura organizație sindicală cu reprezentativitate” (fila 65 din dosar).

5.2. Cu ocazia audierii din data de 21.01.2014 s-a pus în vederea părților că petiția va fi analizată din punctul de vedere al discriminării directe (art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**) și hărțuirii (art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**).

5.3. Privind acordarea de tichete de masă pe criteriul stării materiale a angajaților, Colegiul director constată că acest capăt de cerere s-a introdus după data primei citări. Conform art. 11 alin. 2 al **Procedurii interne de soluționarea petițiilor și sesizărilor** (în continuare **Procedura**), „petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii”. Astfel acest capăt de cerere se clasează, petentul având posibilitatea formulării unei noi petiții cu acest capăt de cerere, în termenul prevăzut de lege.

5.4. Privind lipsa calității procesuale a petentului, invocată de către reclamată, Colegiul director arată următoarele:

- art. 28 al **O.G. nr. 137/2000** prevede următoarele:

„(1) Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în

domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane.

(2) Organizațiile prevăzute la alin. (1) au calitate procesuală activă și în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, la cererea acesteia din urmă.”

- atât **O.G. nr. 137/2000**, cât și procedura folosesc în mod repetat sintagma „persoanele interesate”, persoane putând fi persoană fizică sau persoană juridică;

- **Legea nr. 62/2011**, la art. 28, prevede:

„(1) Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși.

(2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1), organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres.

(3) În exercitarea atribuțiilor prevăzute de alin. (1) și (2), organizațiile sindicale au calitate procesuală activă.”

- sindicatul a depus la dosar o listă de semnături cu membrii care susțin acțiunea în fața C.N.C.D.;

- sindicatul a arătat că acțiunea nu este în interesul lui, ci în interesul membrilor;

- în practica C.N.C.D. și în cea a instanțelor de judecată s-a recunoscut calitatea procesuală activă a sindicatelor care au fost susținute în acțiunea lor de către membri prin semnătură.

Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director respinge excepția lipsei calității procesuale active a petentului.

5.5. Colegiul director respinge excepția de necompetență materială a C.N.C.D. invocată de reclamată, având în vedere faptul că obiectul petiției, clarificat cu ocazia audierii, nu este nerespectarea cerințelor legale necesare pentru încheierea și înregistrarea contractelor colective de muncă, ci discriminarea directă și hărțuirea membrilor de sindicat din cadrul sindicatului petent.

5.6. **O.G. nr. 137/2000** prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților

fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

5.7. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.8. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbing și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.9. Colegiul director constată că există o diferențiere privind modul în care reprezentanții membrilor sindicatului petent sunt tratați față de reprezentanții membrilor Sindicatului Național din Telecomunicații.

5.10. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] *„pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu”* [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului** (în continuare **Protocolul nr. 12**), art. 1 alin. 1: [...] *„fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”*), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.11. Colegiul director consideră că tratamentul diferențiat are la bază criteriul sindical: reprezentanții membrilor sindicatului petent sunt tratați față de reprezentanții membrilor Sindicatului Național din Telecomunicații. Acest tratament are la bază și caracterul de sindicat reprezentativ la nivel local, comparativ cu sindicatul reprezentativ la nivel național. Un astfel de criteriu intră în categoria *„orice alt criteriu”*. Din punctele de vedere depuse de reclamat reiese în mod evident că tratamentul diferențiat a rezultat din această calitate de sindicat reprezentativ doar la nivel local, astfel legătura de cauzalitate este evidentă.

5.12. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: *„Principiul*

egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: [...]”, art. 2 alin. 1: [...] „restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege [...]”; **Protocolul nr. 12**, art. 1 alin. 1: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]”.

5.13. **Legea nr. 457/2006**, la art. 5, prevede:

„(1) Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabila a activităților și situației economice a întreprinderii;

b) situația, structura și evoluția probabila a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

(2) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

(3) Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;

c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 lit. e) și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la alin. (1) lit. c).”

5.14. Angajatorul nu a probat (conform art. 20 alin. 6 al **O.G. nr. 137/2000**) că informat și a consultat reprezentanții angajaților, afirmând doar că la o informare a fost prezentă o persoană care face parte din federația sindicală la care sindicatul petent este afiliat. **Legea nr. 457/2006**, prin art. 5, se referă la o informare directă a reprezentanților angajaților, nu la una indirectă, prin intermediul federațiilor sindicale.

5.15. Art. 30 al **Legii nr. 62/2011** stabilește:

„(1) Angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe în consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în

cazul administrației publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social.

(2) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective, în condițiile legii.”

5.16. Din această formulare reiese că pentru a participa la consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia sindicatul trebuie să fie reprezentativ la nivel de unitate; privind negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, a acordurilor colective, legea nu specifică calitatea de sindicat reprezentativ la nivel de unitate ci doar calitatea de sindicat reprezentativ.

5.17. Prin urmare Colegiul director constată că reclamatul a înlăturat folosința a două drepturi: dreptul la informare și consultare a reprezentanților angajaților în sens general, și dreptul la informare necesar pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective.

5.18. În concluzie, sunt incidente prevederile art. 2 alin. 1 a **O.G. nr. 137/2000**, republicată. Neinformarea și neconsultarea reprezentanților angajaților prin intermediul sindicatului petent reprezintă discriminare directă, întrucât se creează o deosebire pe criteriul sindical și al tipului de reprezentativitate al sindicatului, care are ca efect înlăturarea exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului la informare și consultare, prevăzute de **Legea nr. 457/2006** (art. 5) și **Legea nr. 62/2011** (art. 30 alin. 2).

5.19. Art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.*”

5.20. Astfel la o faptă de hărțuire se analizează:

- crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv
- pe baza unui criteriu.

5.21. Privind criteriul, se rețin cele arătate la pct. 5.11.

5.22. Modul în care reclamatul s-a raportat la sindicat, negând calitatea lui de sindicat reprezentativ; refuzând acceptarea lui la negocieri, consultări, informări; modul în care în mod accentuat Contractul colectiv de muncă atribuie toate drepturile de reprezentare unui singur sindicat este de natură să creeze un cadru intimidant față de membrii sindicatului petent. Exact această conduită a reclamatului a determinat sindicatul acceptat de reclamat să adreseze mesaje „de racolare” membrilor sindicatului reclamat.

5.23. În concluzie, sunt incidente prevederile 2 alin. 5 a **O.G. nr. 137/2000**, republicată. Modul în care reclamatul a tratat sindicatul petent este de natură să creeze un cadru intimidant față de membrii respectivului sindicat pe criteriul sindical și al tipului de reprezentativitate al sindicatului.

5.24. Art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13*

alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

5.25. Colegiul director decide aplicarea amenzii în valoare de 5.000 lei, având în vedere următoarele:

- directivele Uniunii Europene în domeniu (ex. **Directiva Consiliului 2000/43/CE**, prin art. 15) și jurisprudența Curții Europene de Justiție solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante;

- discriminarea a vizat un grup de persoane;

- discriminarea a fost produsă de o persoană juridică de drept privat;

- discriminarea s-a produs în mod continuu, pe o lungă perioadă de timp;

- dreptul atins este extrem de important în domeniul muncii, asigurând angajaților posibilitatea de a se opune unor posibile abuzuri venite din partea angajatorului.

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**, cu modificările ulterioare, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Clasează capătul de cerere privind acordarea de tichete de masă pe criteriul stării materiale a angajaților, conform art. 11 alin. 2 al **Procedurii interne de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;

2. Repinge excepția lipsei calității procesuale active a petentului, invocată de reclamată;

3. Respinge excepția de necompetență materială a C.N.C.D. invocată de reclamată;

4. Neinformarea și neconsultarea reprezentanților angajaților prin intermediul sindicatului petent reprezintă discriminare directă, conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**;

5. Modul în care reclamatul s-a raportat la sindicat, negând calitatea lui de sindicat reprezentativ; refuzând acceptarea lui la negocieri, consultări, informări; modul în care în mod accentuat Contractul colectiv de muncă atribuie toate drepturile de reprezentare unui singur sindicat reprezintă hărțuire, conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**;

6. Aplică amenda contravențională în valoare de 5.000 lei față de S.C. Romtelecom S.A., Piața Presei libere nr. 3-5, clădirea City Gate, Turnul de Nord, sector 1, București, Registrul Comerțului nr. J40/8926/1997, CUI/CIF RO427320;

7. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Administrației Finanțelor Publice Sector 1 București pentru plata amenzii.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Administrația Finanțelor Publice Sector 1 București, dovada plății se va trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale necesare.

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

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Data redactării: 14.05.2014

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Red.: Haller István