



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA NR.380
din 02.07.2009

Dosar nr: 18/2009

Petiția nr: 572 din data de 14.01.2009

Petent: N C S președintele Sindicatului „Speranța”

Reclamat: I F director adjunct al S.C. Chimsport S.A. Orăștie

Obiect: Îngădirea accesului în incinta societății

I. Părțile

1. Petent

N C S cu sediul în

2. Reclamat

I F director adjunct al S.C. Chimsport S.A. Orăștie, cu sediul în Orăștie, str. Codrului, nr. 24, jud. Hunedoara

II. Procedura de citare

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 de citare a părților.

Prin adresa înregistrată cu nr. 3349 din 23.03.2009 a fost citat petentul, N C S președintele Sindicatului Speranța. Prin adresa înregistrată cu nr. 3348 din 23.03.2009 a fost citat dl. I F director adjunct al S.C Chimsport S.A Orăștie, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 09.04.2009.

La termenul din data de 09.04.2009, părțile au fost absente.

Sușinerile și completările au fost comunicate în scris prin adresa înregistrată cu nr. 3879 din 07.04.2009.



III. Obiectul sesizării și susținerile părților

Prin adresa nr. 572/14.01.2009, petentul, președinte al sindicatului „Speranța” din cadrul S.C Chimsport SA Orăștie susține că i se interzice accesul în societatea S.C. Chimsport S.A. Orăștie de către directorul societății dl. I F

Potentul susține că directorul societății invită la consiliile de administrație doar președinții celorlalte două sindicate existente în societate .

Potentul menționează că datorită situației create, s-a adresat Inspectoratului Teritorial de Muncă Hunedoara care în urma controlului efectuat s-a dispus ca măsură obligatorie permiterea accesului în societate și invitarea la consiliul de administrație a petentului, însă directorul general nu s-a conformat.

Potentul susține că prin interzicerea accesului în unitate și a neinvitării sale la consiliile de administrație ale unității, membrii sindicatului Speranța sunt disponibilizați, sancționați, neputând fi reprezentați și asistați, iar cei care nu sunt disponibilizați și asistați se retrag din sindicat datorită presiunii care se exercită doar asupra lor din partea conducerii.

Totodată petentul consideră că Sindicatul „Speranța” e pe cale să se desființeze datorită nerespectării *Legii nr. 54/2003 legea sindicatelor* deși avea obligativitatea respectării acesteia potrivit art. 30 alin 1; precum și respectarea art. 91 și art. 99 din contractul colectiv de muncă unic la nivel național, deoarece conducerea unității permite accesul și invită la consiliile de administrație doar președinții celorlalte două sindicate existente în societate.

La sesizare petentul a anexat răspunsul primit de la ITM Hunedoara, de unde reiese că, administrația unității verificate și-a asumat aspectul sesizat de petent în ce privește refuzul de a asigura accesul președintelui Sindicatului Speranța în incinta unității invocând contractul cu beneficiarul Salomon din Franța (t.15) și adresa C.N.S. „Cartel Alfa” nr. 711/06.11.2008, prin care liderului de sindicat dl. N C S i s-a retras calitatea de militant sindical.

Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara apreciază până la soluționarea acestui aspect pe cale judecătorească că unitatea verificată a încălcat prevederile art. 91 din contractul colectiv de muncă negociat la nivelul unității, coroborat cu prevederile art. 99 din contractul colectiv de muncă unic la nivel național, dispunând o măsură obligatorie având ca obiect garantarea, în mod nediscriminatoriu a accesului în incinta unității pentru toți reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative cu titlu de permanență de la data efectuării controlului (19.11.2008).

Verificarea registrului în care sunt consemnate ședințele consiliului de administrație atestă faptul că până în luna noiembrie 2008, președintele Sindicatului „Speranța” a fost invitat la ședințe, în conformitate cu prevederile art.30 alin.1 din *Legea 54/2003*, însă, în considerarea celor menționate la pct.1 din prezenta adresă , administrația verificată a încălcat prevederile legale menționate, în contextul ședinței C.A din data de 05.11.2008. Întrucât acest aspect constituie obiectul unui proces pe rolul instanțelor de judecată, apreciază ca fiind neoportună aplicarea unei sancțiuni contravenționale, până la rezoluția instanței.Cu toate acestea, ITM Hunedoara a dispus o măsură obligatorie având ca obiect respectarea prevederilor art. 30 alin. 1 din *Legea 54/2003*.

Verificarea documentelor emise în contextul concedierii colective care va opera în cursul acestui an atestă încălcarea de către angajator a prevederilor art. 69 alin 2



literale d-h din Legea 53/2003 și ale art. 71 alin 2 din Legea 53/2003, dispunându-se măsuri obligatorii pentru remedierea acestor deficiențe.

Susținerile reprezentantului S.C Chimsport S.A

Prin adresa înregistrată cu nr. 3879 din 07.04.2009 dl. I F director adjunct al S.C Chimsport S.A precizează faptul că, Sindicatul "Speranța" Orăștie a obținut reprezentativitatea la S.C. Chimsport Orăștie în toamna anului 2005. Încă de la început petentul în calitate de președinte al sindicatului a avut acces reglementat în incinta societății în sensul că petentul anunța data când vroia să viziteze secțiile de producție și era însoțit de un reprezentant desemnat de administrație deoarece petentul nu era angajatul societății.

S.C Chimsport SA produce în sistem Lohn cu firma franceză „Solomon” produse pentru sport de iarnă, clăpări, schiuri și având în vedere că tehnologia și echipamentele sunt ale clientului sunt obligați prin contractul încheiat să păstreze caracterul confidențial.

Cu timpul această procedură nu a mai fost respectată până în luna noiembrie 2008 când petentul a început o campanie de instigare a angajaților premergătoare începerii negocierilor pe anul 2009, prin afișarea de articole cu declarații aberante și neadevărate precum: „administrația vrea să repartizeze profitul acționarilor după bunul lor plac”; „administrația folosește practici abuzive și ilegale”; „cerem angajaților să ni se alăture să împărțim profitul angajaților”.

După toate acestea petentului i s-a reactivat interdicția de a intra oricând în și oriunde în firmă, dar nu este adevărat când susține în petiție că, conducerea unității a invitat la consiliile de administrație doar președinții celorlalte două sindicate, spre exemplificare anexează copii ale proceselor verbale începând cu luna Octombrie a anului 2008 la care petentul a participat. De asemenea anexează și procesele verbale ale ședinței comisiei de negociere a C.C.M. Administrație - Sindicate perioada Noiembrie-Ianuarie 2009 la care de asemenea a participat și petentul.

Totodată petentul a acționat prin Sindicatul „Speranța” în instanță pentru a i se permite accesul necondiționat în firmă, sentința instanței a fost de respingere a cererii.

Reclamatul precizează că este o aberație faptul că membrii sindicatului Spernța au fost sancționați, disponibilizați și nu sunt reprezentați de sindicat deoarece sindicatul are sediu pus la dispoziție de către administrație la poarta fabricii. Sindicatul Speranța are lider de modul și lideri pe fiecare secție de producție care sunt angajați și au acces permanent în firmă.

La disponibilizarea colectivă care s-a făcut în luna Decembrie datorită opririi fabricației produsului Ski din totalul de 44 persoane disponibilizate doar 8 persoane au fost membrii sindicatului „Speranța”. Mai mult precizează reclamatul, petentul nu face deosebirea că el nu este angajatul firmei iar ceilalți doi lideri de la celelalte sindicate sunt angajați ai platformei unul la Chimica iar celălalt la Chimsport.

Interzicerea accesului necondiționat al petentului s-a făcut datorită faptului că petentul prin acțiunile sale și ținând seama de conjunctura actuală de criză economică și financiară, putea să pericliteze dezvoltarea sau chiar menținerea afacerii cu partenerul extern. Totodată în luna Februarie Consiliul de Administrație i-a mai



acordat o șansă ridicându-i accesul și urmând să se facă un regulament intern în acest sens (anexează hot. CA). De asemenea reclamatul menționează faptul că petentul are un comportament care lasă de dorit atât cu administrația cât și cu celelalte două sindicate Plasor și Chimsport 2005 cu care se află în instanță și chiar cu membrii și liderii sindicatului său.

De asemenea, vă comunicăm că o echipa de investigație a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării s-a deplasat în data de **04.03.2009** în localitatea Orăștie pentru a clarifica, sub aspectul discriminării, cele menționate în petiția trimisă de dl. N C S

IV. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director, reține că petentul, prin plângerea înaintată C.N.C.D, I sesizează faptul că nu îi este permis accesul în unitate de către directorul societății S.C Chimsport S.A Orăștie și nu a fost invitat la consiliile de administrație, invitați au fost doar președinții celorlalte două sindicate existente în societate .

În drept, conform art 2 alin (1) din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, *“prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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.*

(3) Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), fata de alte persoane, în afară 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.

Analizând faptele reținute în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)



În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.** (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, 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.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

Colegiul director reține că petentul invocă un tratament diferențiat instituit între Sindicatul Speranța al cărui președinte este și celelalte două Sindicate din aceeași unitate sub aspectul interzicerii accesului în societate și neinvitarea sa la consiliile de administrație ale unității. Or, raportat la prevederile articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, 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.

În raportul echipei de investigații al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării care s-a deplasat la fața locului pentru a investiga aspectele semnalate în petiție se arată că, interdicția care îl viza pe petent a fost ridicată. De asemenea se precizează faptul că încă de la momentul la care a venit la societate petentul nu a avut acces liber oriunde și oricum în cadrul societății, în plus, în momentul în care a avut acces liber de la noua conducere a societății a fost găsit într-o locație în care nu ar fi avut voie să se afle. Totodată se subliniază faptul că celor doi lideri sindicali li s-a permis accesul în unitate întrucât sunt salariați ai acesteia, petentul neavând calitatea de angajat.

Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire restricție, excludere, deosebire, preferință între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege și care



are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

Astfel, nu toate situaţiile în care anumite persoane sunt tratate diferenţiat, pot constitui fapte sau acte de discriminare, iar un asemenea tratament poate avea la bază un alt motiv decât apartenenţa persoanei respective la una dintre categoriile prevăzute în art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000.

Examinând sesizarea petentului şi dispoziţiile legale incidente, Colegiul Director constată că faptele prezentate nu constituie fapte de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările şi completările ulterioare.

Faţă de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările şi completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenţi la şedinţă,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂŞTE:

1. aspectele prezentate nu constituie acte/fapte de discriminare, conform art.2 alin.1 din Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000, republicată, cu modificările şi aprobările ulterioare republicată;
2. clasarea dosarului;
3. o copie a prezentei hotărâri se va comunica părţilor;

V. Modalitatea de plată a amenzii (dacă este cazul)

- nu este cazul;

VI. Calea de atac şi termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanţa competentă şi în termenul legal potrivit Legii nr.554/2004 a contenciosului administrativ

Membrii Colegiului director prezenţi la şedinţă

DEZIDEIU GERGELY – Membru

HALLER ISTVAN - Membru



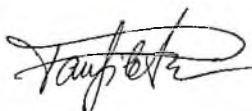
IONIȚĂ GHEORGHE – Membru



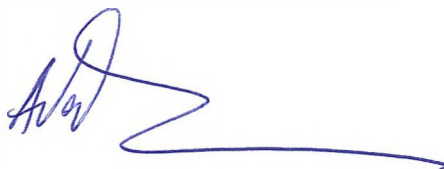
NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru



PANFILE ANAMARIA - Membru



VASILE ANA MONICA – Membru



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

