



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. 581 din 17.12.2012

Dosar nr.: 51/2012

Petiția nr.: 717/14.02.2012

Petent: Sindicatul Liber Independent CET Craiova II

Reclamat: S.C. Complexul Energetic Craiova S.A., Sindicatul Energetic Craiova

Obiect: îngrădirea dreptului de a participa la negocierea contractului colectiv de muncă, condițiile acestuia fiind discriminatorii la adresa membrilor sindicatului nereprezentativ

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. Sindicatul Liber Independent CET Craiova II, .

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. S.C. Complexul Energetic Craiova S.A.

1.2.2. Sindicatul Energetic Craiova

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentului vizează îngrădirea dreptului de a participa la negocierea contractului colectiv de muncă, condițiile acestuia fiind discriminatorii la adresa membrilor sindicatului nereprezentativ. Petentul consideră discriminatoriu faptul că nu a putut participa la negocierea contractului colectiv de muncă, semnându-se astfel un contract care are prevederi preferențiale pentru membrii sindicatului reprezentativ.

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. Prin adresa nr. 717/19.03.2012 a fost citat petentul pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 19.04.2012 și a fost invocată, din oficiu, *exceptia de vădită necompetență* a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Petentul a fost absent la audiere și nu a depus un punct de vedere cu privire la excepția invocată.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că la nivelul societății S.C. COMPLEXUL ENERGETIC CRAIOVA SA. își desfășoară activitatea 2 sindicate având personalitate juridică, respectiv Sindicatul Liber Independent CET Craiova II din cadrul sucursalei S.E.Craiova II și Sindicatul Energetic Craiova din cadrul sucursalei S.E.Isalnita. Dintre cele 2

sindicate, Sindicatul Energetic Craiova a dobândit reprezentativitate în baza Legii nr.62/2011, a dialogului social și pe cale de consecință dreptul de a negocia, în numele salariaților unității, contractul colectiv de muncă la nivelul societății S.C. COMPLEXUL ENERGETIC CRAIOVA S.A.. Contractul colectiv de muncă este însă un act juridic ce se negociază de sindicatul reprezentativ în numele tuturor salariaților, având în vedere faptul că aplicabilitatea acestuia se extinde în mod egal pentru toți angajații societății. A se vedea în acest sens art. 133 din Legea 62/2011: „Art.133 (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează: a) Pentru toți salariații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel.”

4.1.2. Pe de altă parte Sindicatul Liber Independent CET Craiova 2 reprezintă un număr de 730 de salariați (din cei 764 de salariați ai sucursalei S.E. Craiova II), fără a avea însă reprezentativitate la nivelul întregii unități. Lipsa acestei reprezentativități a împiedicat sindicatul de a participa la negocierea contractului colectiv de muncă. Însă, cele 2 părți semnatare ale contractului colectiv, în comun[înțelegere și fiind singurele îndreptățite de a negocia contractul au prevăzut în textul contractului colectiv astfel negociat o serie de prevederi discriminatorii care discriminează pe de o parte sindicatul nereprezentativ în raport cu cel reprezentativ, dar care creează o evidentă discriminare și între membrii sindicatului reprezentativ și ceilalți salariați ai societății S.C. COMPLEXUL ENERGETIC CRAIOVA S.A., inclusiv membrii sindicatului nereprezentativ (Sindicatul Liber Independent CET Craiova II).

4.1.3. Trebuie avut în vedere în analiza situației de discriminare și prevederile Codului Muncii, respectiv art. 5 din acest act normativ, referitor la principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, care prevede clar, definind discriminarea directă și indirectă, situația de discriminare pe criteriul de apartenență ori activitate sindicală.

4.1.4. Petentul descrie prevederile din Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate pe care le apreciază a fi discriminatorii:

4.1.4.1. ART. 1. 11, alin. 3 - Încă din acest articol se face o diferențiere clară între membrii sindicatului reprezentativ și ceilalți salariați, cele 2 părți semnatare ale contractului convenind că „se promovează un climat normal de muncă prin respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă și a drepturilor și intereselor salariaților reprezentativi de organizația sindicală reprezentativă”

4.1.4.2. ART. 1. 12., alin. 2, paragraful 3, ART.1. 17, alin.1 și 3 și ART 1. 18 - Se creează o discriminare prin faptul că dreptul la informare este recunoscut numai membrilor sindicatului reprezentativ și nu tuturor salariaților. Astfel conform prevederilor art. 1. 12 alin 2 din contract numai sindicatul reprezentativ are dreptul de a-i fi comunicate în scris, în termen de două zile lucrătoare hotărârile consiliului de administrație privitoare la problemele de interes profesional, economic și social. Prevederile art. 17. alin. 1 prevăd că accesul la documentele necesare pentru desfășurarea activității legate de apărarea intereselor salariaților sunt comunicate exclusiv sindicatului reprezentativ. Contractul recunoaște la art.17. alin. 3 dreptul de a avea acces la biblioteca juridică și tehnică și la toate actele cu caracter normativ ale administrației exclusiv sindicatului reprezentativ. De asemenea, la Art. 1. 18 din același contract este recunoscut dreptul de a primi copii după regulamente, hotărâri, instrucțiuni, decizii precum și eventuale propuneri de modificări la domeniile vizate de contractul colectiv numai organizației sindicale reprezentative.

4.1.4.3. ART. 1. 12, alin 2, ultimul paragraf - Membrii sindicatului Liber Independent CET Craiova II sunt discriminați și cu privire la dreptul de a organiza Adunarea Generală Anuală în timpul programului de lucru, drept recunoscut exclusiv membrilor sindicatului reprezentativ prin art 1.12, alin 2, ultimul paragraf. De asemenea, prevederile sus invocate creează o discriminare și pentru sindicatul nereprezentativ. Atâta vreme cât

sindicatul reprezentativ poate organiza adunare generală în cadrul unității, iar sindicatul nereprezentativ nu poate face acest lucru este evident că avem de-a face cu un tratament diferit între cele 2 sindicate precum și între membrii acestora. Dreptul la organizarea unei adunări generale în timpul programului de lucru nu este un drept recunoscut pentru toți salariații ci este un drept ce ține exclusiv de organizarea internă a sindicatului în sine. Așadar, sindicatul reprezentativ nu poate organiza o adunare generală decât cu membrii săi de sindicat, la această adunare neavând acces toți salariații (inclusiv membrii celui alt sindicat din unitate).

4.1.4.4. ART. 2. 9, alin. 3 și 4 - aprobarea orelor suplimentare și a graficelor de tură sunt realizate doar cu acordul sindicatului reprezentativ.

4.1.4.5. ART. 3. 37, alin. 4 - reprezentanții lucrătorilor în comitetul de sănătate și securitate în muncă sunt desemnați de organizația sindicală reprezentativă. Acest articol vine în contradicție cu norma legală statuând un drept exclusiv pentru sindicatul reprezentativ de a desemna reprezentanții din partea salariaților în acest comitet. Legea 319/2005, a sănătății și securității în muncă, impune la Secțiunea a 6-a - consultarea și participare lucrătorilor, principiul participării echilibrate în acest comitet. În plus art. 53 din Normele de aplicare ale legii impun principiul alegerii membrilor Comitetului de sănătate și securitate în muncă de către salariați și nu cel al desemnării. Mai mult, astfel cum este prevăzut la art. 3. 37, alin. 3, din contract, Sindiatul Energetic Craiova desemnează 4 reprezentanți pentru S.E. Craiova II, adică pentru sucursala unde Sindicatul Liber Independent CET Craiova II are ca membri și reprezintă un număr de 730 de salariați din totalul de 764.

4.1.4.6. ART. 4. 96, alin. 1, alin. 2 - acordarea dreptului la bilete în stațiuni de odihnă și tratament salariaților unității în condițiile prevăzute de acest articol creează o evidentă discriminare între membrii sindicatului reprezentativ și ceilalți salariați. Având în vedere că repartizarea acestor bilete se face în mod exclusiv și arbitrar de către sindicatul reprezentativ este evident faptul că cei ce vor beneficia de aceste bilete vor fi doar membrii acestui sindicat, ceilalți salariați, inclusiv membrii celui alt sindicat, fiind în acest fel excluși de la beneficiul oferit de art. 4. 96 din contractul colectiv. Mai mult decât atât, contractul colectiv de muncă face, la alin. 2 al acestui articol, trimitere la Sindicatul Energetic Craiova, nominalizând în mod direct și expres acest sindicat, fără a mai folosi sintagma de „sindicat reprezentativ”. Or, o astfel de mențiune creează un drept direct și exclusiv acestui sindicat, indiferent dacă, în timp, acest sindicat pierde reprezentativitatea în favoarea altui sindicat din unitate.

4.1.4.7. ART. 4. 109 - acordul exclusiv al sindicatului reprezentativ pe listele de concediere poate determina din partea acestuia o poziție arbitrară și discriminatorie față de salariații nemembri ai Sindicatului Energetic Craiova, aceștia fiind într-o postură mult mai expusă. Mai mult, Sindicatul Energetic Craiova poate influența, uzând de acest drept, reducerea numărului de membri ai Sindicatului Liber Independent CET Craiova II, prin aprobarea cu prioritate a concedierilor pentru salariații care sunt membri ai sindicatului nereprezentativ.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că petentul face referire la modul de aplicare a Legii nr. 62/2011 a dialogului social.

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 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”.

5.2.2. Examinând conţinutul petiţiei şi legislaţia în vigoare şi dezbătând excepţia de vădită necompetenţă a CNCD, Colegiul director reţine că petentul face referire la modul de aplicare a Legii nr. 62/2011 a dialogului social. Astfel, Colegiul director este chemat să se pronunţe cu privire la o circumstanţă ce decurge din procesul legislativ, împrejurare ce instituie discriminări, în opinia petentului, în contradicţie cu principiul nediscriminării. Colegiul director apreciază că, conform atribuţiilor stabilite prin O.G. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările şi completările ulterioare, Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunţa asupra unor aspecte de legalitate din care poate decurge un eventual tratament diferit. Pentru a reţine incidenţa unui atare scop sau efect, în prezenta speţă, Colegiul ar trebui să se substituie instanţei judecătoreşti pentru a analiza justificarea aplicabilităţii prevederilor legale şi a actelor normative secundare, ca temei legal, în speţa de faţă. Colegiul director admite excepţia de vădită necompetenţă invocată din oficiu.

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, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenţi la şedinţă,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂŞTE:

1. Admiterea excepţiei de necompetenţă materială a C.N.C.D.
2. Clasarea dosarului
3. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului director prezenţi la şedinţă

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA - Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Motivele de fapt și de drept redactate As.C.
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 faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.