



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 149 din 10.04.2024

**Dosar nr.: 493/2022**

**Petiția nr.: 5246/27.07.2022**

**Petent:** Sindicatul Național Petrom Filiala S.I.P.M. Constanța

**Reclamat:** GSP OFFSHORE SRL

**Obiect:** Petentul reclamă o posibilă faptă de discriminare pe criteriul apartenenței la sindicat ca urmare a acțiunilor întreprinse de partea reclamată, respectiv: plata drepturilor salariale restante doar pentru anumiți angajați, diferența de zile a programului de tură pe platforma marină, transferul cu elicopterul sau vaporul al angajaților, ajutoare bănești pentru copii minori ai salariaților cu ocazia zilei de 1 iunie și sărbători și bonusurile salariale.

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **Numele și domiciliul procedural ales al petentului**

1. Sindicatul Național Petrom Filiala S.I.P.M. Constanța, cu sediul în mun. Constanța, Incinta Port, Dana 34, jud. Constanța, adresă de e-mail: [sipm.cta@gmail.com](mailto:sipm.cta@gmail.com)

##### **Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate**

2. GSP OFFSHORE SRL, cu sediul în mun. Constanța, Incinta Port Dana 34, Centru de Tranzit, et. 1, cam. 112, jud. Constanța și cu sediul procedural ales în mun. Constanța, str. Dimitrie Bolintineanu nr. 27B la S.C.A. Popescu Bucur & Asociații, adresă de e-mail: [office@pmm.ro](mailto:office@pmm.ro)

#### **II. Procedura de citare:**

3. Prin adresa nr. 4222/05.07.2022, petentul a fost informat cu privire la faptul că Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța a înaintat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, spre competență soluționare, sesizarea depusă.

4. Având în vedere prevederile art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 5246/24.08.2022, respectiv nr. 5811/24.08.2022, a citat părțile pentru data de 15.09.2022.

5. Procedura de citare a fost legal și complet realizată.

6. Prin adresele 6753/28.09.2022, părților le-a fost comunicat câte un exemplar al punctului de vedere/notelor scrise depuse la dosar. Totodată, părțile au fost informate de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.



### **III. Susținerile părților**

#### **Susținerile petentului**

**7.** Petentul a formulat memoriul nr. 5246/27.07.2022, prin care a sesizat o serie de acțiuni cu caracter discriminatoriu întreprinse de societatea reclamată. Totodată, petentul afirmă că reprezintă drepturile și promovează interesele a peste 300 de membri care activează în cadrul societății reclamate și al altor societăți din grupul de firme GSP.

**8.** Conform petentului, în data de 31.05.2019, a fost încheiat un contract de transfer de întreprindere prin care s-a realizat inclusiv transferul anumitor angajați în favoarea celei de-a doua societăți. La data de 05.06.2019, a fost încheiat un contract de prestări servicii între OMV Petrom S.A. și partea reclamată, iar începând cu data de 01.10.2019, au fost transferați salariații către angajatorul cesionar (reclamatul).

**9.** Ulterior acestui proces, între părți, respectiv între sindicat și angajatorul cesionar (reclamatul) au fost încheiate două protocoale, respectiv: Protocolul nr. 495/07.08.2019 și Protocolul nr. 236/08.08.2019, prin care societatea și-a asumat respectarea unor obligații pe care refuză să le îndeplinească.

**10.** În ceea ce privește raporturile de muncă desfășurate între membrii sindicatului și societatea angajatoare, petentul susține că de-a lungul timpului au fost constatate o serie de nereguli care s-au concretizat prin nerespectarea drepturilor colective asumate de către angajator prin semnarea unei serii de protocoale, nerespectarea dispozițiilor legale și a celor cu caracter intern existente la nivelul companiei.

**11.** Petentul susține că reclamatul pătrunde inclusiv în sfera discriminării prin aplicarea unui tratament diferențiat unor persoane aflate în situații analoage.

**12.** Astfel, petentul susține că una dintre situațiile în care reclamatul și-a tratat în mod diferențiat proprii angajați, conducând la identificarea unui caz de discriminare, este următoarea: la nivelul lunii mai 2020, societatea a procedat la achitarea drepturilor salariale doar către personalul aflat la tură, care la acel moment purta banderole în semn de protest, în timp ce personalului aflat în timpul liber, în concediu de odihnă sau concediu medical, nu i-a fost virată remunerația la aceeași dată. Astfel, doar personalul care a protestat și-a primit drepturile salariale la timp, în timp ce salariații care nu se aflau la tură, nu.

**13.** Conform petentului, o altă situație cu vădit caracter discriminatoriu este reprezentată de faptul că, în anul 2020, salariații încadrați la TUPE II la nivelul societății sau primit bonuri în valoare de 1000 de lei, în timp ce salariaților încadrați la TUPE I la nivelul aceleiași societăți le-au fost acordate prime în valoare de 1400 lei. Mai mult decât atât, în anul 2021, salariații încadrați la TUPE I la nivelul societății au încasat o primă în valoare de 2000 lei, în timp ce salariaților încadrați la TUPE II nu le-a fost acordată nicio primă în bani.

**14.** Petentul susține că potrivit obligațiilor asumate prin semnarea protocoalelor în discuție, societatea angajatoare are obligația de a acorda ajutoare bănești pentru copiii minori ai salariaților cu ocazia zilei de 1 iunie și sărbători. La nivelul anului 2020, au fost acordate salariaților bonuri în valoare de 150 lei, însă nu tuturor angajaților încadrați la TUPE II la nivelul societății care aveau copii minori, putându-se constata, din nou, o abordare discriminatorie pe criteriul apartenenței la sindicat.

**15.** Independent de acest aspect, petentul susține că nu toți salariații beneficiază de aceeași modalitate de transfer de la și către platforma petrolieră pe care își desfășoară activitatea. Astfel, în timp ce transferul unor salariați se realizează cu elicopterul, în cazul altora se folosește ca mijloc de transport vaporul.

**16.** Petentul susține că în urma faptelor de discriminare se creează o atmosferă conflictuală

în rândul angajaților, apar stări de nemulțumire și se nasc întrebări și ipoteze în raport de motivele pentru care compania adoptă asemenea decizii.

**17.** Pentru toate aceste motive, petentul solicită adoptarea tuturor măsurilor necesare sancționării părții reclamate, având ca scop încetarea exercitării oricărui act care intră în sfera discriminării în cadrul relației de muncă dintre aceasta, în calitate de angajator și salariații săi, membrii ai sindicatului.

**18.** În probațiune, petentul anexează înscrisuri.

**19.** Petentul a formulat adresa nr. 6331/14.09.2022, prin care și-a exprimat expres consimțământul pentru soluționarea cauzei în lipsă.

**20.** Totodată, petentul menționează că la nivelul lunilor mai, iunie, iulie, august 2022, societatea a procedat la achitarea drepturilor salariale doar către personalul aflat la tură, care la acel moment purta banderole în semn de protest, în timp ce personalului aflat în timp liber, în concediu de odihnă sau concediu medical, nu i-a fost virată remunerația la aceeași dată.

**21.** Conform petentului, societatea reclamată nu a revenit la programul de tură de 14 zile pe platformă marină, ci îl practică în continuare pe cel de 28 de zile stabilit în contextul instaurării stării de alertă pe teritoriul României, context generat de pandemia de COVID-19, deși în cadrul societății OMV Petrom S.A. s-a revenit la vechiul program.

**22.** În continuare, petentul menține aspectele sesizate prin memoriul formulat inițial și anexează înscrisuri.

**23.** Prin adresa nr. 7521/21.10.2022, petentul a formulat concluzii scrise prin care a solicitat respingerea afirmațiilor părții reclamate ca neîntemeiate.

**24.** Contrar celor susținute de partea reclamată, în legătură cu lipsa mandatului legal pentru formularea sesizării, petentul susține că este o organizație înființată potrivit legislației naționale, având personalitate juridică proprie.

**25.** În ceea ce privește afirmația părții reclamate, petentul susține că aceasta se află în eroare, susținând în mod greșit că prezenta sesizare ar fi fost promovată în numele salariaților și că ar fi fost nevoie de o dovadă în acest sens. Astfel, sesizarea a fost formulată de filiala SNP, în nume propriu, și nu în numele membrilor de sindicat.

**26.** Totodată, petentul susține că filiala este chiar parte contractuală în protocoalele amintite, protocoale pe a căror nerespectare își întemeiază prezenta sesizare, astfel încât afirmațiile părții reclamate sunt neîntemeiate.

**27.** Raportat la excepția tardivității invocată de partea reclamată, petentul solicită respingerea acesteia având în vedere faptul că toate situațiile discriminatorii menționate, deși declanșate la nivelul anului 2020 și 2021, se mențin și la momentul formulării prezentei adrese.

**28.** Petentul susține că neplata drepturilor salariale reprezintă contravenție, aspect cunoscut de către societate, constatat și sancționat inclusiv de ITM Constanța și orice acțiune care presupune tratamentul diferențiat al salariaților aflați într-o situație identică reprezintă discriminare.

**29.** Mai mult decât atât, petentul susține că societatea nu a făcut în niciun moment dovada unor dificultăți financiare. Chiar în situația în care s-ar afla în fața unor dificultăți salariale, soluția pentru ameliorarea acestora nu poate fi niciodată neachitarea drepturilor salariale ale angajaților, existând alte remedii legale pentru rezolvare.

**30.** Petentul consideră că nu are importanță faptul că salariații societății sau fost preluați prin contracte de transfer de întreprindere de la diferite societăți, atât timp cât aceștia prestează la momentul formulării prezentei adrese activitate în cadrul părții reclamate, respectiv în

cadrul aceleiași societăți, unde trebuie să beneficieze de tratament egal.

**31.** Pentru toate aceste motive, petentul solicită constatarea și sancționarea faptelor de discriminare.

**32.** Prin adresa nr. 7934/07.11.2022, petentul a transmis Statutul Filialei și Sentința Civilă din care reiese că domnul I.R. este Președintele Filialei S.I.P.M. Constanța.

### **Sușinerile părții reclamate**

**33.** Prin adresa nr. 6328/14.09.2022, partea reclamată a formulat punctul de vedere cu privire la sesizarea petentului și a solicitarea constatarea netemeinicii acestuia.

**34.** În primul rând, partea reclamată susține că petiția a fost formulată de domnul I.R. nefăcând dovada mandatului acordat de către membrii sindicatului pentru formularea acesteia.

**35.** Astfel, reclamatul susține că reprezentantul sindicatului a formulat petiția în numele tuturor membrilor fără a avea acordul expres al tuturor acestor persoane, prin prezentarea unor situații de fapt extrem de vagi și fără a arată care sunt criteriile discriminatorii avute în vedere de angajator pentru fiecare salariat în parte, dacă acestea au existat.

**36.** De altfel, partea reclamată menționează că petentul face referire la fapte de discriminare efectuate la nivelul anului 2020 sau 2021 și astfel solicită admiterea excepției tardivității introducerii petiției. Mai mult, reclamatul menționează că neînțelegerile cu privire la bonusurile neacordate sau neacordate corespunzător au făcut deja obiectul unor acțiuni în fața instanțelor de judecată, acțiuni ce nu au fost soluționate favorabil sindicatului.

**37.** Pe fond, partea reclamată susține că discriminarea constând în plata drepturilor salariale restante doar pentru anumiți angajați nu poate fi considerată o faptă de discriminare, criteriile avute în vedere nefiind dintre cele prevăzute de art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000. Deciziile economico-financiare ale angajatorului nu reprezintă criterii de discriminare, nivelul salariaților fiind armonizat în funcție de nivelul de muncă și responsabilitățile avute, iar plata cu întârziere pentru anumiți angajați fiind determinată de dificultățile economice existente atât la nivel intern, cât și la nivel extern. Ulterior, reclamatul susține că toți angajații și-au recuperat drepturile salariale restante.

**38.** Reclamatul consideră că la momentul luării acestor decizii financiare, criteriile avute în vedere au fost obiective iar scopul a fost legitim – continuarea activității societății ce trecea printr-o perioadă extrem de dificilă – iar metoda de atingere a acestui scop a fost una adecvată – plata imediată a salariaților ce protestau, urmată de plata celorlalte drepturi salariale în cel mai scurt timp posibil.

**39.** Conform reclamatului, angajații transferați prin transfer de întreprindere de la diferite societăți au aplicabile contracte colective de muncă diferite, contracte ce și-au păstrat valabilitatea și după transferul de la foștii angajatori, conform acordului semnat cu ocazia transferului de întreprindere.

**40.** Astfel, reclamatul afirmă că nu toți angajații aveau aceleași drepturi salariale stabilite prin contracte colective, acestea rămânând valabile pentru o perioadă de 2 ani de zile de la data transferului, acesta fiind motivul diferențelor sesizate de petent.

**41.** În legătură cu diferența de zile a programului de tură pe platforma marină, reclamatul susține că aceasta reprezintă o decizie a societății pentru eficientizarea activității, iar modalitatea în care este efectuat schimbul de tură la nivelul OMV PETROM S.A. nu are legătură cu modalitatea în care acest schimb este realizat la nivelul părții reclamate, fiecare societate având dreptul de a-și realiza obiectul de activitate conform propriilor decizii, decizii

care nu interferează cu dreptul angajaților la un tratament egal și nici nu sunt luate având la bază criterii discriminatorii.

**42.** Totodată, partea reclamată menționează că doar pentru angajații din Marea Neagră era posibil transferul cu elicopterul, iar în funcție de disponibilitatea operatorului aviatic puteau exista situații în care existau diferențieri între transferul angajaților.

**43.** Totuși, partea reclamată menționează că decizia de a se face transferul cu elicopterul sau vaporul era luată la momentul respectiv, iar angajații erau aleși aleatoriu, în funcție de cine era schimbat la acel moment. Nu a existat niciun moment în care o parte dintre angajați erau transferați doar cu elicopterul, iar restul doar cu vaporul pentru a se putea stabili care sunt criteriile avute în vedere în luarea acestei decizii.

**44.** Concluzionând, partea reclamată solicită, în principal, respingerea sesizării ca tardiv formulată, iar în subsidiar, respingerea sesizării ca neîntemeiată.

**45.** În probațiune, partea reclamată anexează înscrisuri.

**46.** Prin adresa nr. 7698/27.10.2022, partea reclamată a formulat concluzii scrise prin care a menținut aspectele exprimate prin punctul de vedere formulat.

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

**47.** În fapt, Colegiul director reține spre analiză o posibilă faptă de discriminare pe criteriul apartenenței la sindicat ca urmare a acțiunilor întreprinse de partea reclamată, respectiv: plata drepturilor salariale restante doar pentru anumiți angajați, diferența de zile a programului de tură pe platforma marină, transferul cu elicopterul sau vaporul al angajaților, ajutoare bănești pentru copiii minori ai salariaților cu ocazia zilei de 1 iunie și sărbători și bonusurile salariale.

**48.** În drept, potrivit dispozițiilor art. 62 din Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, care prevăd „(1) *Colegiul director se va pronunța cu prioritate asupra excepțiilor de procedură și de fond care nu mai implică analiza*” Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate de partea reclamată prin punctul de vedere formulat, respectiv excepția tardivității.

**49.** Luând act de plângere precum și de obiectul acesteia, astfel cum este formulat, Colegiul urmează a analiza excepția tardivității introducerii sesizării la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

**50.** Analizând faptele supuse atenției Colegiului director, identificăm că acestea au fost săvârșite înainte datei de 27.07.2021.

**51.** Astfel, în raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor art. 20 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) *Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei*”. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare *ratione temporis*, termenul prevăzut în art. 20 alin. (1) este un termen de decădere, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin. (1) al art. 20 Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

**52.** Față de aspectele reținute mai sus, coroborat cu introducerea petiției la CNCD în data de 27.07.2022, faptele concrete fiind săvârșite în anul 2020, respectiv 2021, Colegiul observă că faptele deduse soluționării exced termenului de 1 an prevăzut de O.G. nr. 137/2000.

**53.** În ceea ce privește modul de calcul al acestui termen, respectiv momentul de început al curgerii termenului, reținem că norma legală în discuție prevede două momente, unul constând în data săvârșirii faptei discriminatorii afirmate și al doilea constând în data la care partea putea, obiectiv, să ia cunoștință de săvârșirea faptei. Așadar, sunt reglementate două momente diferite: primul are în vedere data obiectivă, certă, de săvârșire a faptei, iar al doilea are în vedere data de la care, în mod obiectiv, persona interesată putea să aibă cunoștință de săvârșirea faptei.

**54.** Termenul de un an prevăzut de art. 20 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, nu se raportează la continuitatea demersurilor în ceea ce privește alegația săvârșirii unei discriminări cât la intervalul de timp care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei, înăuntrul căruia se poate exercita o cerere pentru constatarea și sancționarea unei fapte de discriminare, în condițiile prevăzute de O.G. nr. 137/2000 republicată.

Față de cele de mai sus, **în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată**, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

#### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admiterea excepției tardivității introducerii plângerii cu privire la fapta sesizată de către petent, conform prevederilor art. 20 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. Prezenta hotărâre se va comunica părților.

#### **V. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

#### **VI. 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**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BABUȘ RADU – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA – Membru**

**RADU COSMIN SĂVULESCU – Membru**

**RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru**

Red.: **A.D.**

**Data redactării: 23.04.2024**

**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.