



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 202
din 09.03.2016

Dosar nr.: 177/2014

Petiția nr.: 1873/17.03.2014

Petent: Federația Sindicatelor Libere Independente „Energetica” (F.S.L.I. „Energetica”)

Reclamați: S.C. OMV Petrom S.A.

Obiect: Tratamentul diferențiat aplicat membrilor afiliați F.S.L.I. „Energetica”, urmare prevederilor discriminatorii ale contractului colectiv de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.1.1. Federația Sindicatelor Libere Independente „Energetica” loc. București, bd. Lacul Tei, nr. 1 - 3, sector 2

I. 2. Numele și sediul reclamațiilor:

1.2.1. S.C. OMV Petrom S.A. loc. București, str. Coralilor, nr. 22, sector 1, cu sediul ales pentru comunicarea actelor de procedură în loc. București, str. Plantelor, nr. 12, sector 2

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentului vizează tratamentul diferențiat aplicat membrilor afiliați F.S.L.I. „Energetica”, urmare prevederilor discriminatorii ale punctului 4 din actul adițional al contractului colectiv de muncă nr. 05/02.04.2013. Acesta modifică prevederile art. 168 din contractul colectiv de muncă, fiind redefiniți termenii: „părți”, „sindicat”, „organizație sindicală reprezentativă”, „organizație sindicală”. Petentul consideră că, prin definirea sintagmei „organizație sindicală reprezentativă” ca fiind „organizație sindicală reprezentativă majoritară în cadrul unității”, partea reclamată aplică un tratament diferențiat membrilor sindicatelor care nu fac parte din „organizație sindicală reprezentativă majoritară în cadrul unității”, aceștia din urmă fiind favorizați.

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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.) a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 02.06.2014, prin adresa nr. 1873/19.05.2014 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 3469/19.04.2014 fiind citată partea reclamată SC OMV Petrom S.A., prin reprezentant. Părțile au fost prezente la audiere, iar petentul a solicitat acordarea unui nou termen. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere cu nr. 3839/02.06.2014. S-a luat la cunoștință acordarea unui nou termen pentru data de 30.06.2014. Petentul a fost absent la audierea din data de 30.06.2014 și a transmis adresa cu nr. 4470/30.06.2014. Partea reclamată a fost prezentă, prin reprezentant și a depus punctul de vedere prin adresa nr. 4464/30.06.2014.

3.3. Partea reclamată a solicitat precizări prin adresa nr. 4928/16.07.2014, nr. 5866/02.09.2014 și nr. 6675/08.10.2014, comunicate petentului prin adresa nr. 6912/15.10.2014. Petentul a transmis precizări prin adresa nr. 18643/30.10.2014. Prin adresa nr. 18733/03.11.2014 s-au comunicat către partea reclamată precizările nr. 18643/30.10.2014 și s-a acordat un termen de 15 zile pentru depunerea concluziilor scrise. Partea reclamată a transmis concluzii scrise, prin adresa nr. 19554/25.11.2014. Petentul a solicitat informații prin adresa nr. 18860/06.11.2014.

3.4. Părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 09.12.2014, prin adresa nr. 19366/18.11.2014 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 19366/18.11.2014 fiind citată partea reclamată SC OMV Petrom S.A., prin reprezentant. Părțile au fost prezente la audiere. Petentul a transmis precizări prin adresa nr. 139/12.01.2015. Prin adresa nr. 20578/19.12.2014 s-a solicitat un punct de vedere de la Inspectoratul Teritorial de Muncă București. Aceștia au răspuns prin adresa nr. 233/15.01.2015.

3.5. Părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 03.03.2015, prin adresa nr. 791/04.02.2015 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 791/04.02.2015 fiind citată partea reclamată SC OMV Petrom S.A., prin reprezentant. Părțile au fost prezente la audiere. Partea reclamată a transmis concluzii scrise prin adresa nr. 2102/20.03.2015. Petentul a transmis concluzii scrise prin adresa nr. 2104/20.03.2015.

3.6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul sesizează tratamentul diferențiat aplicat membrilor afiliați F.S.L.I. „Energetica”, respectiv: S.L.I. Petrom Suplac – Marghita, S.L.I. Petrosind Craiova, S.L.I. Petrom Găești și Sindicatul Petroliştilor Drăgășani, urmare prevederilor discriminatorii ale punctului 4 din actul adițional la contractului colectiv de muncă nr. 05/02.04.2013. Acesta modifică prevederile art. 168 din contractul colectiv de muncă, fiind redefiniți termenii: „părți”, „sindicat”, „organizație sindicală reprezentativă”, „organizație sindicală”. Petentul consideră că prin definirea sintagmei „organizație sindicală reprezentativă” ca fiind „organizație sindicală reprezentativă majoritară în cadrul unității”, partea reclamată aplică un tratament diferențiat membrilor sindicatelor care nu fac parte din „organizație sindicală reprezentativă majoritară în cadrul unității”, aceștia din urmă fiind favorizați.

4.1.2. Petentul arată că, prin interpretarea abuzivă a prevederilor 168 din CCM, s-a adus atingere drepturilor membrilor sindicatelor care nu fac parte din „organizația sindicală reprezentativă majoritară în cadrul unității” astfel:

4.1.2.1. În Asset 1 Crisana Banat unde activează și SLI Petrom Suplac Marghita, afiliat petentei, partea reclamată a majorat salariile unui număr de aproximativ 100 de angajați exclusiv membrii ai „organizației sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității”, respectiv Sindicatul Național Petrom – Energie (S.N.P.E.). Astfel nu se respectă prevederile art. 93 din CCM potrivit cărora „...modificările de salarii survenite pe parcursul derulării prezentului CCM vor fi aduse la cunoștință organizației sindicale reprezentative”. Partea reclamată în loc de „organizație sindicală reprezentativă” a citit „organizație sindicală reprezentativă majoritară în cadrul unității”, informând și majorând salariile numai pentru membrii de sindicat ai S.N.P.E.. Majorările au avut loc începând cu 01.01.2014.

4.1.2.2. Partea reclamată limitează accesul la documentele necesare pentru sindicatele care nu fac parte din „organizația sindicală reprezentativă majoritară în cadrul unității”. Astfel liderul SLI Petrom Suplac Marghita, afiliat petentei, a solicitat reclamatei să-i comunice salariile angajaților din propriul sindicat. A fost refuzat și a fost invocată confidențialitatea. Pentru a putea negocia contractele individuale de muncă ale membrilor de sindicat liderul trebuie să cunoască salariile acestora. Sindicatului din aceeași unitate care este afiliat „organizației sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității”, partea reclamată îi pune la dispoziție toate datele pe care acesta le solicită.

4.1.2.3. Partea reclamată acordă prime excepționale membrilor de sindicat afiliați „organizației sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității”. Cu ocazia plății salariilor din data de 15.11.2013 pentru luna octombrie 2013 la Asset 1 Crisana Banat s-a acordat o primă excepțională de 500 lei/angajat. De această primă au beneficiat toți salariații Sectorului Suplac membri ai „organizației sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității”, iar un nr. de 45 angajați Zona Nord membri ai SLI Petrom Suplac Marghita, afiliat petentei, nu au beneficiat de această primă.

4.1.2.4. Partea reclamată blochează accesul sindicatelor afiliate petentei în comisiile de concurs pentru angajare și la interviuri. Partea reclamată anunță numai sindicatele din „organizația sindicală reprezentativă majoritară în cadrul unității” în legătură cu posturile vacante, data concursurilor, data interviurilor, iar sindicatele afiliate petentei nu sunt anunțate, neputând desemna reprezentanți în comisiile de concurs sau la interviuri. Astfel reclamata facilitează angajările preferențiale ale rudelor și cunoștințelor membrilor de sindicat afiliați „organizației sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității”.

4.1.2.5. Partea reclamată aplică tratamente diferite salariaților, după cum aparțin sau nu „organizației sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității”, în ceea ce privește modul de organizare a lucrului în ture. Partea reclamată stabilește pentru salariații membrii de sindicat afiliați petentei un regim de tură normal, iar pentru salariații membrii de sindicat ai „organizației sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității” stabilește un program de lucru preferențial (90% din program în schimbul 1) beneficiind de toate sporurile și drepturile de lucru în tură, de toate sâmbetele și duminicile libere. Astfel sunt favorizați membrii „organizației sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității” prin sistemul turelor preferențiale.

4.1.3. Prin adresa nr. 4470/30.06.2014, transmisă de petent cu ocazia celei de-a doua ședințe de audiere din data de 30.06.2014, acesta precizează că partea reclamată continuă

situațiile de discriminare, acestea înmulțindu-se cu ocazia negocierii noului contract colectiv de muncă la nivelul OMV Petrom pentru anul 2014.

4.1.4. Prin adresa nr. 18643/30.10.2014, petentul face următoarele precizări completatoare:

4.1.4.1. Partea reclamată i-a înlăturat în mod abuziv de la negocierea CCM la nivel de unitate în data de 07.04.2014. Cu toate că a fost sesizată în legătură cu evidenta discriminare generată de înlăturarea abuzivă de la negocieri, partea reclamată a și înregistrat abuziv CCM în data de 29.04.2014.

4.1.4.2. Partea reclamată inserează în noul CCM art 109: „Sindicatul reprezentativ la nivel de unitate va putea încheia și negocia cu angajatorul protocoale... pentru determinarea unor drepturi specifice pentru sindicatul reprezentativ. Intimata folosește în scop discriminatoriu sintagma „sindicat reprezentativ”, în loc de sindicat cum apare în lege, în 9 articole din contract.

4.1.4.3. F.S.L.I. Energetica are calitate procesuală activă pentru că în înțelesul legii nr. 62/2011 „organizație sindicală” este denumirea generică pentru sindicat, federație sau confederație sindicală. Două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceleiași sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale. FSLI este o organizație sindicală constituită în condițiile legii menționate, are personalitate juridică și este reprezentativă la nivel de sector de activitate „ energie, petrol și gaze și minerit energetic”. Potrivit Deciziei nr. 1/2013 a ÎCCJ, instituirea dreptului organizațiilor sindicale de a formula acțiuni în justiție în numele membrilor lor, chiar și în lipsa unui mandat expres din partea acestora ... a configurat elementele legitimării procesuale extraordinare a acestor organizații, depășind astfel limitele unui simplu drept de reprezentare legală.

4.1.5. Prin adresa nr. 139/12.01.2015 petentul transmite următoarele înscrisuri:

1. Răspunsul la cele doua puncte de vedere transmise de către intimată; 2.Mandatele de reprezentare în fața CNCD ale membrilor federației, respectiv mandatele Sindicatului Liber și Independent Petrom Suplac Marghita, Sindicatului Liber Independent Petrosind Craiova, Sindicatului Liber Petrom Găiești și Sindicatului Petroliștilor Drăgășani; 3.Tabelele nominale cu membrii de sindicat care doresc reprezentarea în fața CNCD și care se consideră discriminați de către intimată în acordarea unor drepturi, datorită apartenenței sindicale.

4.1.6. Prin răspunsul la cele două puncte de vedere transmise de către S.C. OMV Petrom S.A., petentul comunică următoarele:

4.1.6.1. Se solicită respingerea excepției lipsei calității de reprezentant al F.S.L.I. „Energetica” întrucât organizațiile neguvernamentale 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. Petenta se încadrează în categoria organizațiilor neguvernamentale și are un interes legitim în combaterea discriminării care se manifestă în domeniul sau de activitate, discriminare practică de intimata și care aduce atingere celor patru grupuri de persoane care constituie cele patru sindicate, adică membrilor petentei. Potrivit Deciziei nr. 1/2013 a ÎCCJ, instituirea dreptului organizațiilor sindicale de a formula acțiuni în justiție în numele membrilor lor, chiar și în lipsa unui mandat expres din partea acestora a configurat elementele legitimării procesuale extraordinare a acestor organizații, depășind astfel limitele unui simplu drept de reprezentare legală. Legitimarea procesuala activa a fost recunoscuta organizațiilor

sindicale, în considerarea ocrotirii intereselor membrilor lor, fie ca erau interese de grup, fie individuale. (Decizia nr. 1/2013 a ÎCCJ). Potrivit ÎCCJ, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 28, alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 (în prezent abrogată prin Legea dialogului social nr. 62/2011) organizațiile sindicale au calitate procesuală activă în acțiunile promovate în numele membrilor de sindicat. Petenta are calitate procesuală activă, respectiv poate sta în calitate de reclamantă în acest proces, care are drept obiect discriminarea celor patru grupuri de persoane de către intimată, fără a fi necesar să prezinte cele 2500 de mandate. În temeiul Deciziei nr. 1/2013 a Înaltei Curți de Casație și Justiție sunt suficiente cele 4 mandate ale membrilor săi, respectiv mandatele Sindicatului Liber și Independent Petrom Suplac Marghita, Sindicatul Liber Independent Petrosind Craiova, Sindicatul Liber Petrom Gaesti și Sindicatul Petrolștilor Dragasani.

4.1.6.2. Se solicită respingerea excepției lipsei de interes a petentei pentru că persoana interesată este fie persoana care se considera discriminată ori alte persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă un grup de persoane împotriva cărora s-a săvârșit o faptă de discriminare. Petentul reprezintă grupul de persoane constituit din cele patru sindicate, respectiv cei patru membri ai săi împotriva cărora intimata a săvârșit fapte de discriminare. Petenta justifică un interes legitim în apărarea celor patru membri ai săi, discriminați de către intimată, cele patru grupuri care formează împreună un grup de aproximativ 2500 de persoane.

4.1.6.3. Referitor la excepția necompetenței generale a C.N.C.D de a soluționa capătul de cerere cu privire la înlăturarea consecințelor pretinsei fapte discriminate și restabilirea situației anterioare pretinsei discriminări. Acest capăt de cerere este lăsat la aprecierea instanței.

4.1.6.4. Se solicită respingerea excepției de necompetență generală a C.N.C.D de a judeca Cererea Completatoare. Petenta a sesizat prin cererea completatoare faptele de discriminare săvârșite de intimată față de grupul de persoane constituit din cei patru membri ai petentei prin înlăturarea de la negocierea CCM 2014. Intimata a încălcat prin aceasta discriminare unul dintre principiile fundamentale ale dreptului muncii, respectiv acela al protecției salariaților. Prin înlăturarea grupului de persoane reprezentat de petenta de la negocierea CCM 2014, intimata a încălcat aceste principii în exercitarea drepturilor comparativ cu grupul de persoane ce compune așa zisul sindicat reprezentativ.

4.1.6.5. Se solicită respingerea excepției autorității de lucru judecat a Hotărârii nr. 575/02.10.2013. În Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobate prin Ordinul C.N.C.D nr. 144/2008 nu se face vorbire despre excepția puterii lucrului judecat. Parte din dispozitivul hotărârii: "...ar implica în fapt aplicarea de către OMV Petrom SA a unor tratamente diferite...", a încurajat intimata să discrimineze în continuare petenta, ceea ce a condus efectiv la îngrădirea activității sindicale. Nu art. 168 din CCM despre care intimata susține că are puterea de lucru judecat sau că nu mai este de actualitate a produs problemele reclamate, ci faptele de discriminare săvârșite de intimata față de grupul de persoane reprezentat de petenta.

4.1.6.6. Referitor la aplicarea unui tratament diferențiat membrilor sindicatelor care nu fac parte din organizația sindicală reprezentativă majoritară cu privire la salarizare, petentul precizează că apărarea intimitei precum ca: "...majorarea salarială...reprezintă o gratificație de care salariatul se poate bucura..." condiționat, nu are acoperire legală. Susținerea: "...majorarea salarială nu are natura unui drept derivând din raportul juridic de

munca..." este absurdă, pentru că salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de munca și la stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de ... apartenența sindicală ori activitate sindicală. Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri. Este evident faptul că orice spor, adaos, majorare face parte din salariu și reprezintă un drept salarial. Sintagma folosită de intimata când se referea la salariatul care se poate bucura de gratificație, respectiv "... în anumite condiții..." are în vedere salariații care fac parte din grupul de persoane ce constituie "sindicatul reprezentativ majoritar în cadrul unității". Salariații care fac parte din grupul de persoane reprezentați de petenta nu se pot bucura de dreptul de a primi un adaos la salariu, pentru că nu îndeplinesc "condițiile".

4.1.6.7. Referitor la limitarea accesului la documente pentru sindicatele care nu fac parte din organizația majoritară, petentul precizează că motivarea refuzurilor de a furniza informațiile privind salariul membrilor de sindicat solicitate în baza prevederilor art. 3, alin. (1), lit. a) și lit. b) din Legea nr. 677/2001 este neîntemeiată și nu are nicio legătură cu realitatea, dovedind reaua credință a intimitei. Prevederile legii referitoare la prelucrarea datelor cu caracter personal nu se aplică atunci când prelucrarea este efectuată în cadrul activităților sale legitime de către o fundație, asociație și de către orice altă organizație cu scop nelucrative și cu specific sindical, cu condiția ca persoana vizată să fie membră a acestei organizații și să întrețină cu aceasta, în mod regulat, relații care privesc specificul activității organizației... (art. 7, alin. 2, lit. d. din Legea nr. 677/2001). Informația solicitată viza salariul unui membru de sindicat, urmând ca datele respective să fie prelucrate în cadrul activității legitime ale sindicatului, din care acesta face parte și cu care întreține în mod regulat relații care privesc specificul activității organizației sindicale. Intimata refuză accesul la documentele necesare pentru a-și desfășura activitatea conform legii și statutelor, numai sindicatelor afiliate petentei.

4.1.6.8. Referitor la blocarea accesului sindicatelor afiliate petentei la comisiile de concurs pentru angajare și interviu, petentul precizează că susținerea intimitei privind procedura de recrutare: "...care se desfășoară în condiții de transparență față de toate sindicatele...", nu are legătură cu realitatea. Intimata interpretând discriminatoriu prevederile art. 168 blochează accesul sindicatelor afiliate petentei în comisiile de concurs pentru angajare și la interviuri. Intimata anunța numai sindicatele din "organizația sindicală reprezentativă majoritară în cadrul unității" în legătură cu posturile vacante, data concursurilor, data interviurilor, iar sindicatele afiliate petentei, deși sunt reprezentative prin federație nu sunt anunțate, neputând desemna reprezentanți în comisiile de concurs sau la interviuri.

4.1.6.9. Referitor la aplicarea de tratamente diferite salariaților în ceea ce privește organizarea lucrului în ture, petentul precizează că intimata nu neagă sistemul "turilor preferențiale", încearcă doar să le explice logic. Din situația despre care face vorbire intimata, nu rezultă "apartenența sindicală" a angajaților. Intimata încearcă să convingă instanța asupra avantajelor "ce decurg din prestarea lucrului în timpul nopții sau în zilele de sâmbătă și duminică". Intimata favorizează membrii "organizației sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității" prin sistemul turilor preferențiale. Intimata, când organizează modul de lucru în ture, stabilește pentru salariații membrii de sindicat afiliați petentei un regim de tura normal (schimbul 1, schimbul 2, schimbul 3), iar pentru salariatul membru de sindicat al "organizației sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității" stabilește un program de lucru preferențial (90% din program în schimbul 1), acesta beneficiind de toate

sporurile și drepturile de lucru în tură. De asemenea, acesta beneficiază de toate sâmbetele și duminicile libere aferente lunii respective. Este evident faptul că salariatul membru de sindicat al "organizației sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității" beneficiază de un program de lucru mult mai convenabil, față de ceilalți colegi de tura, ceea ce constituie o discriminare.

4.1.6.10. Referitor la Cererea Completatoare petentul precizează că apărările intimitei se învârt în jurul Sentinței civile nr. 3290/10.03.2014, care nu are de fapt nici o legătură cu faptele de discriminare săvârșite împotriva petentei. Intimata încearcă să se ascundă în spatele acestei sentințe a Judecătorei Ploiești și se chinuie să justifice înlăturarea discriminatorie a petentei de la negocierea CCM 2014 dând vina pe această hotărâre. Toate hotărârile judecătorești la care se referea Legea dialogului social nr. 62/2011 trebuie să fie definitive, pentru a fi recunoscute și pentru a produce efecte. Fără o hotărâre judecătorească definitivă nu avem sindicat reprezentativ. Neexistând în unitate un sindicat reprezentativ intimata ne-a înlăturat discriminatoriu de la negocierea CCM 2014.

4.1.7. Prin adresa nr. 2104/20.03.2015 petentul a transmis concluzii scrise. Acesta a reiterat aspectele susținute în cuprinsul plângerii inițiale și al cererilor de modificare și completare a plângerii nr. 4470/30.06.2014, nr. 18643/30.10.2014 și nr. 139/12.01.2015, făcând următoarele precizări:

4.1.7.1. Referitor la aplicarea unui tratament diferențiat membrilor sindicatelor care nu face parte din organizația sindicală reprezentativă majoritară cu privire la salarizare, petentul precizează că au fost majorări salariale, nu bonificații, putând să se verifice la ITM și în sistemul Revisal. Acestea nu au fost făcute în baza performanțelor pentru că nu există referate întocmite de către șefii locurilor de munca, și aceștia nu știau nimic la momentul respectiv. În acel moment la Suplac Sindicatul afiliat la Federația Energetică avea cca. 750 membrii iar celalalt cca. 500 membrii, dintre cei 750 niciunul nu a primit majorare salarială, iar dintre cei 500 au primit aproximativ 110. Trei membri de sindicat pe care îi citează OMV Petrom ca ar fi membrii noștri erau trecuți la celalalt sindicat doar că nu erau operați în acte, acestea făcându-se în jur de 30 de zile. La Sindicatul Petrolistilor Dragasani, formațiile de sondori 2 ani au luat premiul pentru excelență, locul 2 ca cei mai buni sondori din OMV Petrom și nu au primit niciunul majorare pe criteriu de performanță din peste 120 de sondori. La un loc de munca unde lucrează 5 angajați au aceleași sarcini de serviciu, prestează aceeași muncă, cel care a aderat la sindicatul agreat de OMV Petrom are salariul mai mare cu cel puțin 150 lei, ceea ce a determinat ca dintre 750 de membri, la 01.01.2014, Sindicatul Petrom Suplac afiliat la Federația Energetică, să rămâna cu cca 420 de membrii, o mare parte dintre aceștia să migreze spre cel agreat, în prezent de OMV Petrom, fapt care se poate și verifica.

4.1.7.2. Referitor la aplicarea de tratamente diferite salariaților în ceea ce privește organizarea lucrului în ture, petentul precizează că este evident faptul că salariatul membru de sindicat al "organizației sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității" beneficiază de un program de lucru mult mai convenabil, față de ceilalți colegi de tura, ceea ce constituie o discriminare. Intimata ignora tabelele depuse de petenta considerând că este suficient să susțină ca aceasta: "...nu a făcut dovada existenței unui criteriu de discriminare...". Conform diagramelor toată lumea care lucrează în ture continue trebuie să lucreze astfel 4 zile sch I, un liber, 4 zile sch II un liber și 4 zile sch III urmat de 3 libere. Din diagrame se poate observa că membrii sindicatului petent respectă graficul de lucru iar membrii celuilalt sindicat sunt pontajați o zi sch II și o zi sch III minimul cât să poată să

primească sporul de tură, deci discriminarea este evidentă. Petentul precizează că aceste lucruri rezultă și din graficele anexate la dosar, dar în fapt acesta nu a depus la dosar graficele menționate.

4.2. Susținerile S.C. OMV Petrom S.A.

4.2.1. Partea reclamată S.C. OMV Petrom S.A., prin adresa nr. 4464/30.06.2014, a depus un punct de vedere și înscrisuri, precizând următoarele:

4.2.1.1. Petenta trebuie să precizeze dacă faptele/situațiile de discriminare pretinse constau sau nu în înseși clauzele CCM sau sunt rezultatul CCM în limitele sau în afara limitelor clauzelor sale.

4.2.1.2. Se invocă excepția lipsei calității active a FSLI Energetica în formularea sesizării în numele salariaților OMV Petrom membrii ai Sindicatelor afiliate Energetica în temeiul art 28 alin 2 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social. Potrivit acestui articol sindicatele au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege în numele membrilor lor în baza unei împuterniciri din partea acestora. În prezentul dosar nu a fost depusă o astfel de împuternicire scrisă din partea salariaților la care se face referire în sesizare. Din aceeași perspectivă se invocă și excepția lipsei de interes a FSLI Energetica, interesul fiind strâns legat de calitatea de reprezentant.

4.2.1.3. Se invocă excepția necompetenței generale a CNCD de a soluționa capătul de cerere cu privire la înlăturarea consecințelor pretinselor fapte discriminatorii și restabilirea situației anterioare pretinsei discriminări.

4.2.1.4. Se invocă puterea de lucru judecat a Hotărârii nr. 575/02.10.2013 pronunțate de CNCD în cauza ce a format obiectul dosarului 448/2013, respectiv criticile referitoare la art. 168 CCM.

4.2.1.5. Cu privire la pretinsa faptă/situație de discriminare constând în aplicarea unui tratament diferențiat membrilor sindicatelor care nu fac parte din organizația sindicală reprezentativă majoritară cu privire la salarizare, partea reclamată precizează că prin acest capăt de cerere, petenta nu invocă încălcarea unui drept recunoscut de lege, ci reclamă lipsa unei gratificări. Majorările salariale acordate începând cu data de 01.01.2014, au fost rezultatul constatărilor managerilor direcții cu privire la activitatea salariaților din subordine. Acordarea majorărilor salariale a avut în vedere exclusiv elemente legate de activitatea prestată de beneficiari, apartenența la un anumit sindicat neconstituind un criteriu în acest sens. În speță nu poate fi imputată OMV Petrom nicio faptă de discriminare a petentei, încheierea unor acte adiționale la contractul individual de muncă, prin acordul de voință al părților, angajator - salariat nefiind de natură să dea naștere unui drept în beneficiul tuturor celorlalți angajați și unei obligații în sarcina OMV Petrom de a acorda majorări salariale în mod nediferențiat, cum se întâmplă în cadrul negocierilor colective.

4.2.1.6. Cu privire la pretinsa faptă/situație de discriminare constând în limitarea accesului la documente pentru sindicatele care nu fac parte din organizația majoritară, partea reclamată menționează că petenta nu reclamă realmente o faptă de discriminare, ci critică răspunsul primit la solicitările de comunicare de informații privind salarizarea angajaților OMV Petrom. Or, asemenea critici nu sunt de competența CNCD și nu au aptitudinea de a fi valorificate pe calea procedurală aleasă de petentă. Nici legea, nici CCM nu instituie obligația sau cel puțin posibilitatea subscrisei de a comunica informațiile solicitate de petentă, ci, dimpotrivă, un astfel de demers este interzis expres de Legea nr. 677/2001 pentru protecția informațiilor cu caracter personal. Afirmatia petentei potrivit căreia „sindicatul din aceeași unitate care este afiliat cui trebuie, respectiv «organizației

sindicale reprezentative majoritare în cadrul unității», intimata îi pune la dispoziție toate datele pe care aceasta le solicita" este lipsită de orice susținere. Până la data formulării punctului de vedere nu a fost înregistrată nicio cerere de către SNPE - organizația sindicală indicată de petentă ca fiind favorizată - având ca obiect comunicarea de informații confidențiale cu privire la salarii. În condițiile în care înțelege să invoce faptul pozitiv al primirii de către SNPE a unor astfel de informații, petentei îi incumbă sarcina probei, probă pe care petenta însă nu a făcut-o. În ceea ce privește afirmațiile petentei potrivit cărora în mod discriminatoriu i s-ar fi refuzat accesul la documente, partea reclamată arată că Legea nr. 677/2001 pentru protecția informațiilor cu caracter personal instituie pentru angajator interdicția de a comunica terților informații individuale legate de identitatea fizică, economică, apartenența sindicală, fără acordul expres al fiecărui salariat vizat. Totodată partea reclamată și-a exprimat disponibilitatea de a analiza, în limitele legii, orice nemulțumiri concrete ale petentei, referitoare la drepturile salariale ale membrilor săi, însă nu am primit nicio solicitare în acest sens din partea petentei.

4.2.1.7. Cu privire la pretinsa faptă/situație de discriminare constând în acordarea de prime excepționale membrilor FSNPE, partea reclamată precizează că situația care a condus la acordarea primelor excepționale în anul 2013 este reflectată în cuprinsul Memorandumului nr. 44/01.11.2013 și al Memorandumului nr. 58/29.11.2013 (anexat dosar). Astfel cum rezultă din cuprinsul acestora, acordarea primelor excepționale constituie recompensarea eforturilor deosebite depuse de salariații implicați în rezolvarea problemelor create de lipsa de apă în Zona de Producție I Crișana Banat/Sector de Producție Suplac, probleme care au dus la scăderea producției de țiței. Astfel, prima excepțională nu a fost acordată pe criteriile de apartenență sindicală, ci a avut în vedere recompensarea salariaților care erau angrenați în stoparea declinului de țiței și a restabilirii producției anterioare, chestiuni de importanță majoră pentru desfășurarea activității OMV Petrom. Salariații care nu au primit această primă excepțională au fost cei care deserveșc preponderent activitatea de extracție gaze (iar nu țiței), nefiind angrenați în efortul suplimentar depus de salariații care deserveșc activitatea de țiței și care au depus eforturi excepționale pentru stoparea producției de țiței. Prima excepțională nu a fost acordată pe criteriile de apartenență sindicală, ci pe criteriile obiective ce țin de activitatea prestată de salariați.

4.2.1.8. Cu privire la pretinsa faptă/situație de discriminare constând în blocarea accesului sindicatelor afiliate petentei la comisiile de concurs pentru angajare și la interviuri, partea reclamată precizează că procedura de recrutare la nivelul OMV Petrom debutează cu informarea organizațiilor sindicale despre posturile vacante, prin transmiterea unui raport săptămânal cu pozițiile vacante și datele fixate, către persoana responsabilă de relația cu sindicatele. Potrivit art. 12 CCM, din comisia de concurs face parte, de drept, și un reprezentant al organizației sindicale reprezentative, cu atribuții privind obiectivitatea desfășurării acestuia. Conform aceluiași articol, dacă pentru evaluarea candidatului se apelează la interviu, acesta se realizează cu consultarea organizației sindicale reprezentative. Deși pretinde că i s-ar fi blocat accesul în comisiile de concurs și la interviuri, petenta nu indică punctual despre care concursuri și interviuri este vorba, data la care s-au desfășurat acestea etc. Din această perspectivă, se impune ca petenta să își precizeze plângerea prin indicarea unor informații concrete, în caz contrar subscrisa fiind în imposibilitate obiectivă de a-și completa apărările. Faptele reclamate de petenta sunt cu atât mai puțin susținute cu cât, după cum rezultă din răspunsul OMV Petrom din data de 30.04.2013 la adresa nr. 8 din 05.04.2013, la derularea procesului de recrutare a participat chiar viceliderul Sindicatului Liber și Independent Suplac Marghita, afiliat FSLI Energetica,

dl. Stana Mircea. Totodată, astfel cum rezultă din răspunsul din data de 16.12.2013 la adresele nr. 203/22.11.2013 și nr. 204/22.11.2013, OMV Petrom și-a exprimat deschiderea pentru dialog cu toate sindicatele din unitate, angajându-se să transmită situația posturilor vacante către FSLI Energetica, ceea ce s-a și întâmplat.

4.2.1.9. Cu privire la pretinsa faptă/situație de discriminare constând în aplicarea de tratamente diferite salariaților, în funcție de apartenența la o organizație sindicală sau alta, în ceea ce privește organizarea lucrului în ture, partea reclamată precizează că afirmațiile petentei sunt false și logic imposibile. Astfel, cum rezultă din Situația privind numărul de ore de noapte prestate de către salariații care lucrează la tură din zona Suplac, pentru perioada ianuarie-mai 2014 (anexat la dosar), angajații prestează un număr similar de ore în tura de noapte, independent de apartenența sindicală. Mai mult, afirmația este nesustenabilă logic, întrucât în cazul în care ar fi adevărată, ar face imposibilă existența celorlalte ture. De altfel, ar presupune ca 90% dintre salariații afiliați unei organizații sindicale ar renunța/ignora în masă drepturile (bănești, zile libere) ce decurg din prestarea lucrului în timpul nopții sau în zilele de sâmbăta și duminică.

4.2.1.10. Având în vedere cele mai sus expuse, partea reclamată consideră că este dincolo de orice îndoială că nu a aplicat un tratament diferențiat, neputând fi reținute în sarcina lor fapte de deosebire, excludere, restricție sau preferință prin raportare la persoane aflate în poziții comparabile sau situații comparabile. Dimpotrivă, membrii FSLI Energetica beneficiază de toate drepturile prevăzute de lege CCM, în aceleași condiții cu oricare alt salariat OMV Petrom. Prin petiția înaintată CNCD, FSLI Energetica nu a făcut dovada existenței unui criteriu de discriminare la nivelul OMV Petrom, în condițiile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000. Totodată, pentru a putea fi reținut un tratament diferit este necesară indicarea elementului de referință, respectiv, a persoanelor aflate în situații comparabile ori a situațiilor comparabile, ce beneficiază de un tratament diferențiat ca urmare a apartenenței la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

4.2.1.11. Expunerea prezentată de FSLI Energetica afirmă, însă nu demonstrează, că, la nivelul OMV Petrom, apartenența sindicală este un criteriu de discriminare. Caracterul nesuținut și lipsit de suport probator al afirmațiilor petentei trebuie coroborat cu apărările reclamatei expuse supra, din care rezultă că, la nivelul OMV Petrom tuturor salariaților le sunt recunoscute și respectate aceleași drepturi. Pe de altă parte, partea reclamată consideră că a făcut dovada că elementele de diferențiere dintre salariați (majorări salariale, prime) au o determinare obiectivă, justificată de situația particulară a fiecărui salariat, scopul urmărit fiind unul legitim. Tratamentul diferențiat justificat în mod obiectiv nu a urmărit și nu a avut 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. De altfel, realizarea unui asemenea scop ori efect ar fi fost imposibilă, în condițiile în care, astfel cum am arătat supra, nu se poate reține existența vreunor drepturi ale angajaților protejate de lege și a vreunor obligații corelative ale societății față de aceștia.

4.2.2. Prin concluziile scrise transmise prin adresa nr. 19554/25.11.2014, S.C. OMV Petrom S.A., comunică următoarele:

4.2.2.1. Se invocă excepția de necompetență generală a CNCD de a judeca Cererea Completatoare nr. 4470/30.06.2014 și nr. 18643/30.10.2014, FSLI reclamând modul în care a fost negociat CCM 2014 și invocând motive de legalitate a acestuia. Astfel stabilirea legalității CCM poate face exclusiv obiectul unui litigiu de muncă.

4.2.2.2. Prin sentința civilă nr. 3290 din 10.03.2014, pronunțată în dosarul 2717/281/2014, Judecătoria Ploiești a admis cererea formulată de SNP, și a constatat îndeplinite condițiile legale de formă și de fond pentru constatarea reprezentativității la nivel de unitate în cadrul OMV Petrom. În consecință, ca urmare a pronunțării acestei hotărâri, singura atitudine legală din partea OMV Petrom ar fi fost obligația de a negocia cu Sindicatul Național Petrom, în calitatea sa de sindicat reprezentativ, ceea ce s-a și întâmplat.

4.2.2.3. Incidentele procedurale invocate de petentă nu sunt de natură să afecteze corectitudinea și legalitatea acțiunilor OMV Petrom, câtă vreme subscrisa a acționat în acord cu o hotărâre executorie care nu a fost desființată.

4.2.3. Prin adresa nr. 2102/20.03.2015 S.C. OMV Petrom S.A. a transmis concluzii scrise solicitând următoarele:

- Admiterea excepției necompetenței generale a CNCD de a soluționa capătul de cerere cu privire la înlăturarea consecințelor pretinsei fapte discriminatorii și restabilirea situației anterioare pretinsei discriminări și să respingă acest capăt de cerere ca nefiind de competența CNCD

- În ceea ce privește Cererea de modificare și completare a plângerii depuse în data de 17.03.2014, înregistrată la CNCD sub nr. 4470/30.06.2014, formulată de FSLI Energetica („Cererea Completatoare”), se solicită respingerea în principal ca nefiind de competența CNCD, iar, în subsidiar, ca neîntemeiată

- În ceea ce privește plângerea astfel cum a fost precizată prin precizările înregistrate la CNCD sub nr. 18643/30.10.2014, respectiv răspunsul înregistrat la CNCD sub nr. 139/12.01.2015 formulate de FSLI Energetica („Precizările”), se solicită respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată.

4.2.3.1. Susținerile generale ale petentei nu sunt susținute de un probatoriu apt să facă dovada punctuală a pretinsei fapte de discriminare. În realitate, disputa dedusă judecătii CNCD reprezintă în realitate o chestiune ce ține de relațiile de rivalitate dintre două grupări de sindicate, raport care în mod evident excede competenței CNCD. Deși petenta a depus în două rânduri precizări urmare solicitării exprese a CNCD (respectiv la data de 30.10.2014 și 12.01.2015), din lecturarea acestor documente rezultă însă că petenta nu a înțeles să răspundă solicitării CNCD, precizările depuse fiind o simplă reiterare a aspectelor generale susținute în cuprinsul plângerii inițiale și al cererii de modificare și completare a plângerii. Petenta avea posibilitatea să administreze, potrivit art. 68 din Ordinul nr. 144/2008, „orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”, însă nu a administrat nicio probă utilă soluționării cauzei, ci doar a depus la dosar doar câteva înscrisuri care nu fac dovada celor susținute. Cu toate acestea, în cadrul concluziilor orale de la ultimele două ședințe de audieri, petenta a evocat de fiecare dată o serie de informații factive neprobate menite să creeze impresia temeiniciei plângerii.

4.2.3.2. În niciun caz afirmațiile disparate și lipsite de suport probator ale petentei nu îndeplinesc cerințele art. 72 din Ordinul nr. 144/2008, textul invocat fiind foarte clar în sensul existenței unei obligații de a dovedi existența unor fapte „care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte”. Or, în speță petenta s-a limitat la a face simple afirmații cu privire la niște presupuse fapte nedovedite (de fiecare dată s-au evocat oral pretinse discuții cu diferiți salariați afiliați petentei, însă la dosar nu există nici măcar o declarație de martor care să probeze aceste afirmații). Această conduită a fost tocmai cea care a generat anumite explicații din partea membrilor Colegiului Director, care au subliniat în ultima ședință din data de 03.03.2015 că vor analiza numai acele fapte cu privire la care există depuse dovezi la dosar - subscrisa solicitând cenzurarea abordării

petentei care în cadrul concluziilor orale a evocat o serie de exemple practice menite să facă dovada pretinselor discriminări, exemple pe care nu le-au dezvoltat/dovedit cu ocazia dezbaterilor, în caz contrar fiind încălcat dreptul la apărare al subscrisei. Pentru a nu exista vreun dubiu, subscrisea solicită în mod expres ca Colegiul Director să înlătore/ignore orice afirmație nesustținută a petentei și să se aplece exclusiv asupra faptelor probate corespunzător dispozițiilor procedurale aplicabile evocate supra.

4.2.3.3. Se invocă excepția necompetenței generale a CNCD de a soluționa capătul de cerere cu privire la înlăturarea consecințelor pretinselor fapte discriminatorii și restabilirea situației anterioare pretinsei discriminări. Potrivit art. 19 din O.G. nr. 137/2000, limita competenței CNCD o reprezintă sancționarea faptelor de discriminare, legea neprevăzând posibilitatea ca, în procedura desfășurată în fața Consiliului să fie dispuse măsuri de restabilire a situației anterioare discriminării constatate, așa cum solicită petenta.

4.2.3.4. Se invocă excepția de necompetență generală a CNCD de a judeca Cererea Completatoare. Prin Cererea Completatoare, ca și prin Precizări, FSLI Energetica reclamă modul în care a fost negociat CCM 2014. După cum se poate observa însă din simpla lectură a criticilor formulate, FSLI Energetica invocă motive ce țin de legalitatea CCM 2014. iar nu situații/fapte discriminatorii, în condițiile O.G. nr. 137/2000. Astfel, faptele/împrejurările reclamate sunt următoarele:

- derularea negocierilor cu „sindicatul reprezentativ”,
- lipsa reprezentativității Sindicatului Național Petrom, fiind invocată, în acest sens, existența pe rolul instanțelor de judecată a Dosarului nr. 586/281/2013, în prezent suspendat,
- pretinsa inadmisibilitate a cererii ce face obiectul dosarului nr. 2717/281/2014,
- o serie de alte incidente procedurale prin care FSLI Energetica își exprimă opinia cu privire la modalitatea în care Sindicatul Național Petrom („SNP”) a dobândit reprezentativitatea, ca urmare a pronunțării de către Judecătoria Ploiești a Sentinței civile nr. 3290/10.03.2014, în dosarul nr. 2717/281/2014.

Prin urmare, FSLI Energetica nu înțelege să invoce nicio faptă de discriminare în ceea ce o privește, ci exclusiv să critice o procedură jurisdicțională care nu poate face obiectul analizei CNCD.

4.2.3.5. Cu privire la pretinsa faptă/situație de discriminare constând în aplicarea unui tratament diferențiat membrilor sindicatelor care nu fac parte din organizația sindicală reprezentativă majoritară cu privire la salarizare, partea reclamată precizează că majorarea salariată invocată de petentă nu are reglementare legală și/sau în CCM, ci reprezintă o gratificație de care salariatul se poate bucura, în anumite condiții. Majorările salariale acordate începând cu data de 01.01.2014 au fost rezultatul constatărilor managerilor direcții cu privire la activitatea salariaților din subordine. Acordarea majorărilor salariale a avut în vedere exclusiv elemente legate de activitatea prestată de beneficiari, apartenența la un anumit sindicat neconstituind un criteriu în acest sens. Partea reclamată subliniază că din listele indicând persoanele care au beneficiat de aceste majorări, depuse de la dosarul cauzei, se poate observa că au beneficiat de majorările salariale și membri ai sindicatelor reprezentate de petentă, astfel încât nu se susțin afirmațiile acesteia cu privire la existența unei discriminări.

4.2.3.6. Cu privire la pretinsa faptă/situație de discriminare constând în limitarea accesului la documente pentru sindicatele care nu fac parte din organizația majoritară, partea reclamată precizează că aceste aspecte au făcut obiectul dosarului nr. 3266/255/2013 aflat pe rolul Judecătoriei Marghita, astfel cum am arătat anterior, și care a

fost soluționat definitiv în favoarea subscrisei, (potrivi extrasului depus de subscrisa la dosar)

4.2.3.7. Cu privire la elementele învederate de petentă în cuprinsul Cererii Completatoare, reluate în cuprinsul precizărilor, partea reclamată precizează că prin Sentința civilă nr. 3290 din 10.03.2014, pronunțată în dosarul nr. 2717/281/2014 Judecătoria Ploiești, Secția Civilă a admis cererea formulată de SNP și a constatat îndeplinite condițiile legale de formă și de fond pentru constatarea reprezentativității la nivel de unitate în cadrul OMV Petrom. Potrivit art. 534 alin. (1) C.proc.civ., „încheierea prin care se încuviințează cererea este executorie”. Așadar, în procedura necontencioasă a constatării reprezentativității, instanța de judecată pronunță o hotărâre nedefinitivă și executorie. Dispozițiile din materia procedurii necontencioase se completează, potrivit art. 536 NCPD, cu dispozițiile din procedura contencioasă, în măsura în care acestea din urmă sunt compatibile cu natura necontencioasă a cererii. Or, potrivit prevederilor legale în materie contencioasă cu privire la efectele hotărârii judecătorești (art. 429-435 NCPD), printre efectele hotărârilor judecătorești sunt obligativitatea și opozabilitatea. Astfel, hotărârile judecătorești sunt obligatorii și opozabile oricărei terțe persoane, atât timp cât aceasta din urmă nu face dovada contrară. Din această perspectivă, de la momentul pronunțării sale, Sentința civilă nr. 3290/2014 este obligatorie și opozabilă atât față de subscrisa, cât și față de ESLI Energetica. În consecință, ca urmare a pronunțării acestei hotărâri, singura atitudine legală din partea OMV Petrom ar fi fost respectarea obligației de a negocia cu Sindicatul Național Petrom, în calitatea sa de sindicat reprezentativ, ceea ce s-a și întâmplat.

4.3. Punctul de vedere al Inspectoratului teritorial de muncă București

4.3.1. Începând cu data de 01.01.2011 nu se mai înregistrează la inspectoratele teritoriale de muncă contracte individuale de muncă și nu se mai depun acte privind executarea, modificarea, suspendarea și încetarea acestora. Acestea se trimit în format electronic în registrul general de evidență a salariaților, conform H.G. nr. 500/2011.

4.3.2. Informațiile privind salariile după data de 01.01.2011 nu sunt disponibile inspectoratelor teritoriale de muncă în aplicația REVISAL, ci sunt accesibile la Inspekția Muncii, for ierarhic superior.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu sunt probe care să confirme săvârșirea unei fapte de discriminare potrivit O.G. 137/2000, republicată.

5.2.1. În drept, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția necompetenței materiale a CNCD de a soluționa capătul de cerere cu privire la înlăturarea consecințelor pretinsei fapte discriminatorii și restabilirea situației anterioare pretinsei discriminări, Colegiul director ia act de prevederile art. 27, alin. 1 din O.G. 137/2000 potrivit căruia „Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxa judiciară de timbru și nu este condiționată de

sesizarea Consiliului”. Colegiul director admite excepția necompetenței materiale a CNCD în ceea ce privește restabilirea situației anterioare apreciind faptul că doar instanța de judecată se poate pronunța cu privire la acest aspect.

5.2.2. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția de necompetență materiale a CNCD de a judeca Cererea Completatoare nr. 4470/30.06.2014 și nr. 18643/30.10.2014, FSLI reclamând modul în care a fost negociat CCM 2014 și invocând motive de legalitate a acestuia, iar stabilirea legalității CCM poate face exclusiv obiectul unui litigiu de muncă, Colegiul director respinge excepția de necompetență materială a CNCD de a judeca Cererea Completatoare nr. 4470/30.06.2014 și nr. 18643/30.10.2014. Totodată, Colegiul director ia act de prevederile alin 2 art. 11 din Ordinul nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la CNCD, potrivit cărora “(2) Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii.” Colegiul director respinge capătul de cerere sesizat prin adresa nr. 4470/30.06.2014 privind continuarea situațiilor de discriminare, acestea înmulțindu-se cu ocazia negocierii noului contract colectiv de muncă la nivelul OMV Petrom pentru anul 2014, având în vedere că acest capăt de cerere a fost sesizat după primul termen de audiere. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 02.06.2014, prin adresa nr. 1873/19.05.2014 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 3469/19.04.2014 fiind citată partea reclamată SC OMV Petrom S.A., prin reprezentant. Părțile au fost prezente la audiere, iar petentul a solicitat acordarea unui nou termen. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere cu nr. 3839/02.06.2014. S-a luat la cunoștință acordarea unui nou termen pentru data de 30.06.2014. Petentul a fost absent la audierea din data de 30.06.2014 și a transmis adresa cu nr. 4470/30.06.2014.

5.2.3. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția lipsei calității procesuale active a FSLI Energetica în formularea sesizării în numele salariaților OMV Petrom membrii ai Sindicatelor afiliate Energetica, Colegiul director ia act de mandatele de reprezentare în fața CNCD ale membrilor federației, respectiv mandatele Sindicatului Liber și Independent Petrom Suplac Marghita, Sindicatului Liber Independent Petrosind Craiova, Sindicatului Liber Petrom Găiești și Sindicatului Petroliștilor Drăgășani, precum și tabelele nominale cu membrii de sindicat care doresc reprezentarea în fața CNCD și care se consideră discriminați de către intimată în acordarea unor drepturi, datorită apartenenței sindicale, depuse de petent prin adresa nr. 139/12.01.2015. Colegiul director respinge excepția lipsei calității procesuale active a FSLI Energetica.

5.2.4. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția lipsei de interes a FSLI Energetica, interesul fiind strâns legat de calitatea de reprezentant, Colegiul director ia act de mandatele de reprezentare în fața CNCD ale membrilor federației, respectiv mandatele Sindicatului Liber și Independent Petrom Suplac Marghita, Sindicatului Liber Independent Petrosind Craiova, Sindicatului Liber Petrom Găiești și Sindicatului Petroliștilor Drăgășani, precum și tabelele nominale cu membrii de sindicat care doresc reprezentarea în fața CNCD și care se consideră discriminați de către intimată în acordarea unor drepturi, datorită apartenenței sindicale, depuse de petent prin adresa nr. 139/12.01.2015. Colegiul director respinge excepția lipsei de interes a FSLI Energetica.

5.2.5. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția autorității de lucru judecat a Hotărârii nr. 575/02.10.2013 pronunțate de CNCD în cauza ce a format obiectul dosarului 448/2013, respectiv criticile referitoare la art. 168 CCM, Colegiul director ia act de ordinul nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la CNCD. Având în vedere că ordinul nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la CNCD nu prevede posibilitatea

invocării excepției autorității de lucru judecat, precum și faptul că CNCD nu este instanță de judecată, Colegiul director respinge excepția autorității de lucru judecat a Hotărârii nr. 575/02.10.2013 pronunțate de CNCD.

5.2.6. 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”.

5.2.7. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.8. 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, apreciază că prin primul capăt de cerere se invocă aplicarea unui tratament diferențiat membrilor sindicatelor care nu fac parte din organizația sindicală reprezentativă majoritară cu privire la salarizare. Colegiul director ia act de înscrisurile depuse la dosar. Prin concluziile scrise depuse de petentă cu adresa nr. 2104/20.03.2015, aceasta a precizat anumite aspecte privind numărul membrilor de sindicat care nu au beneficiat de majorare salarială, dar nu a depus probe care să confirme afirmațiile făcute. Partea reclamată precizează că majorările salariale acordate începând cu data de 01.01.2014 au fost rezultatul constatărilor managerilor direcți cu privire la activitatea salariaților din subordine. Acordarea majorărilor salariale a avut în vedere exclusiv elemente legate de activitatea prestată de beneficiari, apartenența la un anumit sindicat neconstituind un criteriu în acest sens. Partea reclamată subliniază că au beneficiat de majorările salariale și membri ai sindicatelor reprezentate de petentă, astfel încât nu se susțin afirmațiile acestora cu privire la existența unei discriminări. Colegiul director apreciază că nu sunt probe care să confirme săvârșirea unei fapte de discriminare potrivit O.G. 137/2000, republicată.

5.2.9. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că prin al doilea capăt de cerere se invocă un tratament diferențiat prin limitarea accesului la documente pentru sindicatele care nu fac parte din organizația majoritară. Colegiul director

ia act de înscrisurile depuse la dosar. Partea reclamată arată că Legea nr. 677/2001 pentru protecția informațiilor cu caracter personal instituie pentru angajator interdicția de a comunica terților informații individuale legate de identitatea fizică, economică, apartenența sindicală, fără acordul expres al fiecărui salariat vizat. De asemenea nu a fost înregistrată nicio cerere de către SNPE - organizația sindicală indicată de petentă ca fiind favorizată - având ca obiect comunicarea de informații confidențiale cu privire la salarii. Totodată partea reclamată precizează că aceste aspecte au făcut obiectul dosarului nr. 3266/255/2013 aflat pe rolul Judecătoria Marghita și care a fost soluționat definitiv în favoarea S.C. OMV Petrom S.A. (potrivit extrasului depus la dosar). Colegiul director apreciază că nu sunt probe care să confirme săvârșirea unei fapte de discriminare potrivit O.G. 137/2000, republicată.

5.2.10. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că prin al treilea capăt de cerere se invocă un tratament diferențiat prin acordarea de prime excepționale membrilor FSNPE, organizația sindicală majoritară. Colegiul director ia act de înscrisurile depuse la dosar. Partea reclamată precizează că prima excepțională nu a fost acordată pe criteriile de apartenență sindicală, ci a avut în vedere recompensarea salariaților care erau angrenați în stoparea declinului de țitei și a restabilirii producției anterioare, chestiuni de importanță majoră pentru desfășurarea activității OMV Petrom. Salariații care nu au primit această primă excepțională au fost cei care deserveșc preponderent activitatea de extracție gaze (iar nu țitei), nefiind angrenați în efortul suplimentar depus de salariații care deserveșc activitatea de țitei. Colegiul director apreciază că nu sunt probe care să confirme săvârșirea unei fapte de discriminare potrivit O.G. 137/2000, republicată.

5.2.11. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că prin al patrulea capăt de cerere se invocă un tratament diferențiat prin blocarea accesului sindicatelor afiliate petentei la comisiile de concurs pentru angajare și la interviuri. Colegiul director ia act de înscrisurile depuse la dosar. Partea reclamată precizează că petenta nu indică punctual despre care concursuri și interviuri este vorba, data la care s-au desfășurat acestea etc. Faptele reclamate de petenta sunt cu atât mai puțin susținute cu cât, după cum rezultă din răspunsul OMV Petrom din data de 30.04.2013 la adresa nr. 8 din 05.04.2013, la derularea procesului de recrutare a participat chiar viceliderul Sindicatului Liber și Independent Suplac Marghita, afiliat FSLI Energetica, dl. Stana Mircea. Colegiul director apreciază că nu sunt probe care să confirme săvârșirea unei fapte de discriminare potrivit O.G. 137/2000, republicată.

5.2.12. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că prin al cincilea capăt de cerere se invocă un tratament diferențiat prin aplicarea de tratamente diferite salariaților, în funcție de apartenența la o organizație sindicală sau alta, în ceea ce privește organizarea lucrului în ture. Colegiul director ia act de înscrisurile depuse la dosar. Petenta, prin concluziile scrise nr. 2104/20.03.2015 a precizat că potrivit diagramelor toată lumea care lucrează în ture continue trebuie să lucreze astfel 4 zile schimbul I, un liber, 4 zile schimbul II un liber și 4 zile schimbul III urmat de 3 libere. Petenta precizează că din diagrame se poate observa că membrii sindicatului petent respectă graficul de lucru, iar membrii celuilalt sindicat sunt pontaji o zi schimbul II și o zi schimbul III minimul cât să poată să primească sporul de tură, deci discriminarea este evidentă. Pertentul precizează că aceste lucruri rezultă și din graficele anexate la dosar, dar în fapt acesta nu a depus la dosar nici graficele și nici diagramele menționate. Partea reclamată precizează că astfel cum rezultă din situația privind numărul de ore de noapte prestate de către salariații care lucrează la tură din zona Suplac, pentru perioada ianuarie-mai 2014 (anexat la dosar), angajații prestează un număr similar de ore în tura de noapte, independent de apartenența

sindicală. Colegiul director apreciază că nu sunt probe care să confirme săvârșirea unei fapte de discriminare potrivit O.G. 137/2000, republicată.

5.2.13. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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. Admite excepția necompetenței materiale a CNCD în ceea ce privește restabilirea situației anterioare
2. Respinge excepția de necompetență materială a CNCD de a judeca Cererea Completatoare nr. 4470/30.06.2014 și nr. 18643/30.10.2014
3. Respinge capătul de cerere sesizat prin adresa nr. 4470/30.06.2014 privind continuarea situațiilor de discriminare, acestea înmulțindu-se cu ocazia negocierii noului contract colectiv de muncă la nivelul OMV Petrom pentru anul 2014
4. Respinge excepția lipsei calității procesuale active a FSLI Energetica.
5. Respinge excepția lipsei de interes a FSLI Energetica
6. Respinge excepția autorității de lucru judecat a Hotărârii nr. 575/02.10.2013 pronunțate de CNCD
7. Față de primul capăt de cerere prin care se invocă aplicarea unui tratament diferențiat membrilor sindicatelor care nu fac parte din organizația sindicală reprezentativă majoritară cu privire la salarizare, nu sunt probe care să confirme săvârșirea unei fapte de discriminare potrivit O.G. 137/2000, republicată
8. Față de al doilea capăt de cerere prin care se invocă un tratament diferențiat prin limitarea accesului la documente pentru sindicatele care nu fac parte din organizația majoritară, nu sunt probe care să confirme săvârșirea unei fapte de discriminare potrivit O.G. 137/2000, republicată
9. Față de al treilea capăt de cerere prin care se invocă un tratament diferențiat prin acordarea de prime excepționale membrilor FSNPE, organizația sindicală majoritară, nu sunt probe care să confirme săvârșirea unei fapte de discriminare potrivit O.G. 137/2000, republicată
10. Față de al patrulea capăt de cerere prin care se invocă un tratament diferențiat prin blocarea accesului sindicatelor afiliate petentei la comisiile de concurs pentru angajare și la interviuri, nu sunt probe care să confirme săvârșirea unei fapte de discriminare potrivit O.G. 137/2000, republicată

11. Față de al cincilea capăt de cerere prin care se invocă un tratament diferențiat prin aplicarea de tratamente diferite salariaților, în funcție de apartenența la o organizație sindicală sau alta, în ceea ce privește organizarea lucrului în ture, nu sunt probe care să confirme săvârșirea unei fapte de discriminare potrivit O.G. 137/2000, republicată
12. Clasarea dosarului
13. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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 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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

Data redactării: 17.03.2016

Motivele de fapt și de drept redactate
Tehnoredactat D.D.

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.

Verificat SCSRP