



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 15
din 14.01.2015

Dosar nr: 235/2014

Petiția nr: 2.393/04.04.2014

Petent: M L, A N și O C prin avocat PF

Reclamat: S.C. ROMPETROL RAFINARE S.A.

Obiect: concedierea (desființarea posturilor) persoanelor care au fost inițiatorii unor ample procese împotriva societății reclamate

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul procedural al petenților

1.1. L M, N A și C O prin avocat P F, jud. Constanța.

I. 2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. S.C. ROMPETROL RAFINARE S.A., jud. Constanța

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenții reclamă discriminarea la care au fost supuși prin concedierea acestora în urma desființării posturilor și solicită investigarea, sancționarea și restabilirea situației anterioare.

III. Citarea părților

3.1. Prin rezoluția nr. 1 din 08.05.2014 s-a dispus investigație în cauză (fila 38 la dosar).

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

3.3. Părțile au fost citate (filele 275 și 276 din dosar) pentru data de 26.08.2014 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.), respectiv petentul prin adresa nr. 2.393/18.07.2014, reclamatul prin adresa nr. 5.026/18.07.2014.

3.4. La audierea din 26.08.2014 s-au prezentat 2 petenți. S-a stabilit termen de concluzii scrise data de 10.09.2014

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petenților

4.1.1. Petenții, prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 2.393/04.04.2014 (filele 1 – 5 din dosar), solicită constatarea săvârșirii de către societatea reclamată a unui tratament discriminatoriu prin desființarea posturilor pe care le ocupau, datorită faptului că sunt inițiatorii unor ample procese împotriva societății reclamate.

4.1.2. Astfel, petenții precizează că prin decizia CA nr. 03.09.08.2013 s-a decis desființarea a 5 posturi, respectiv cele de maiștri petroliști din secția unde lucrau petenții. Din cele 5 persoane care ocupau acele posturi, 4 se aflau în proces cu societatea. Odată cu desființarea posturilor, persoanei care nu se afla în proces cu societatea, respectiv domnului P F i s-a oferit un post în Secția Cracare Catalitică, iar după câteva săptămâni un alt post în secția AFPE rampe. De asemenea, doamna I E, deși a primit preaviz ca și petenții, a primit un post de operator chimist, însă doar după ce a formulat cerere de retragere din procesul pe care îl avea demarat cu societatea reclamată.

4.1.3. Cele 5 posturi de maiștri chimiști au fost înlocuite cu 5 posturi de operatori chimiști, însă petenților li s-a refuzat cererea de încadrare pe aceste posturi, deși dețin pregătirea profesională întrucât și aceștia au calificarea de operator chimist, avansați la funcția de maestru. Petenții precizează în acest sens că, în ziua în care primeau preavizul, 14.08.2013, alți 5 colegi din altă secție primeau din partea conducerii informarea că pot opta pentru ocuparea posturilor de operatori create în urma desființării posturilor de maestru (fila 21 la dosar).

4.1.4. De asemenea, la data de 15.11.2013 societatea a angajat 10 operatori chimiști (conform listei anexate – fila 27 la dosar), deși conform Contractului Colectiv de Muncă (art. 20.3 și 21.2.), posturile libere trebuiau aduse la cunoștința salariaților care aveau prioritate la ocuparea acestora.

4.1.5. Petenții fac mențiunea că motivul pentru care au devenit indezirabili pentru societatea reclamată, ducând la decizia de concediere discriminatorie a lor, constă în faptul că au refuzat să renunțe la litigiul demarat în instanță (dosar nr. 5832/118/2013, respectiv 5273/118/2013 la Tribunalul Constanța) pentru acordarea retroactivă a sporului de vechime, precum și faptul că aceștia sunt inițiatorii unor litigii colective, cu aproximativ 1000 de reclamanți aflate tot pe rolul Tribunalului Constanța.

4.1.6. Petenții mai precizează faptul că anterior acestor litigii colective, au câștigat irevocabil o acțiune similară, privind acordarea sporului de vechime în contradictoriu cu S.C. Ecomaster (societate din Grupul Rompetrol unde erau angajați la acel moment), în dosarul nr. 4255/118/2010 la Tribunalul Constanța. Urmare a acelei decizii, petenții au fost mandatați de peste 1000 de salariați de la diferite societăți din grupul Rompetrol să acționeze în instanță pentru ca și aceștia să beneficieze de acest drept, iar după ce au fost demarate aceste procese, societatea reclamată a început să facă presiuni pentru determinarea reclamantilor de a se retrage din acele dosare.

4.1.7. Urmare a presiunilor societății, sute de salariați s-au retras din dosarele din instanță, dovadă stând chiar e-mailul directorului general al Rompetrol Rafinare S.A prin care dispunea ca target de retrageri 30% până la sfârșitul lunii august: *"vreau să vă concentrați pe zonele unde există un număr major de reclamanti. În același timp, angajații de la uzina utilități sunt cei care au pornit lucrurile bune așa că aștept de la Utilități un procent de cel puțin 30% din retrageri"* (filele 22 – 26 la dosar).

4.1.8. În data de 18.06.2013, înainte de decizia CA din august 2013 de desființare a posturilor petenților, a avut loc o videoconferință cu peste 40 de directori, moment în care petenții au susținut că vor continua litigiul declanșat în instanță, iar conducerea societății le-a reproșat public acestora că sunt instigatori, că mușcă mâna care îi hrănește, le strică imaginea, etc.

4.1.9. Petenții precizează că doar ei au fost concediați, spunându-li-se explicit că reprezintă exemplul pe care societatea a înțeles să-l dea celorlalți reclamanti care nu înțeleg să renunțe la demersul lor judiciar.

4.1.10. În dovedire, petenții înțeleg să fac uz de următoarele materiale probatorii pe care trebuie să le depună societatea reclamată:

- Audierea martorului PV;
- Actele adiționale la contractul individual de muncă ale domnului P F încheiate după data de 09.08.2013 până în prezent (persoana vizată la concediere și salvată pentru că nu era reclamant în niciun dosar în instanță);
- Actele adiționale ale doamnei I E vizată la concediere și căreia în timpul preavizului, după retragerea din proces, i s-a oferit postul de operator chimist;
- Cererea de retragere a acesteia din proces;
- Toate angajările efectuate după data de 09.08.2013;
- Indicarea numărului de salariați retrași din dosarele 5832/118/2013 și 5273/118/2013 de la Tribunalul Constanța unde pârâtă era societatea reclamată;
- Caseta privind videoconferința din data de 18.06.2013.

De asemenea, petenții anexează în susținerea propriilor afirmații înscrisuri (filele 6 – 36 la dosar).

4.1.11. Prin cererea cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 3.639/26.05.2014, petenții solicită să se completeze probatoriul propus în cauză cu următoarele înscrisuri care se solicită de la societatea reclamată:

- Copia raportului de serviciu din perioada 01 – 15.08.2013 de la Instalația de Epurare în cazul domnului P F de unde rezultă că acesta a lucrat la această secție până pe data de 14.08.2013, data la care petenții au primit preaviz, însă acesta nu, deși și postul său fusese desființat, încheindu-se retroactiv, cu data de 01.08.2013, un act adițional la C.I.M. Ulterior, acestuia i s-a oferit un alt loc de muncă, încheindu-se în acest sens un alt act adițional, cu data de 04.09.2013, fiindu-i menținută și funcția de maestru, în condițiile în care pe notificările petenților de preaviz figurează mențiunea "nu deținem locuri de muncă vacante".
- Cererea de retragere din proces a doamnei Irimia Elena;
- Lista angajărilor făcute în perioada 15.08.2013 – ianuarie 2014;
- Dovada că pe cele 5 posturi de operatori chimiști care au înlocuit posturile de maiștri au fost aduși lăcătuși, fără a li se da șansa petenților de a le ocupa, în condițiile în care dețineau calificarea de operatori chimiști. În acest sens, petenții doresc să fie depusă la dosar dovada că cei 5 lăcătuși au calificarea de operator chimist, în speță fiind vorba de domnii: B C, D E C, P G, S C.
- Procesul-verbal al ședinței din data de 18.06.2013, dată la care a avut loc videoconferința cu conducerea societății și 7 angajați, printre care și P I, R V, B B;
- Dovada că sindicatele din unitate au fost anunțate despre posturile vacante din unitate astfel cum prevede art. 20.3 din C.C.M. pe unitate.
- Declarații de martori: V – lider de sindicat, 10 salariați aleatoriu cu indicarea motivului retragerii din proces.

4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. **nr. 5.754/26.08.2014**, (filele 288 – 289 la dosar), respectiv 5.781/28.08.2014 (filele 290 – 291 la dosar), formulează punct de vedere raportat la memoriul petenților subliniind faptul că măsura concedierii petenților a fost luată pe fondul desființării funcției de maestru petrolist industria chimică în cadrul Instalației Epurare Ape Uzate din cadrul S.C. Rompetrol Rafinare S.A.

4.2.2. În context mai larg, reclamatul precizează că măsura desființării unor locuri de muncă din cadrul societății, printre care și cele ale petenților, a fost dispusă pentru că activitățile desfășurate prin intermediul acestui loc de muncă au fost restrânse pe fondul necesității centralizării coordonării activităților de exploatare și întreținere a instalației, în vederea asigurării unei supravegheri unitare, fiind o măsură organizatorică care nu a urmărit persoana, ci locul său de muncă, iar legiuitorul a lăsat la latitudinea angajatorului să decidă locurile de muncă / posturile pe care să le desființeze.

4.2.3. Astfel, prin decizia nr. 3/09.08.2013 a Consiliului de Administrație al societății, având în vedere memoriul justificativ privind intenția de reorganizare a activității de exploatare și întreținere a instalației de epurare ape uzate, a fost adoptată noua organigramă a societății în sensul desființării a 5 locuri de muncă de Maistru Petrolist Industria Chimică din structura de personal a Instalației Epurare Ape Uzate.

4.2.4. Reclamatul reiterează faptul că, în calitate de angajator, deține prerogativa de a stabili organigrama în funcție de necesarul de personal și de activitățile desfășurate prin intermediul locului de muncă desființat, ce au fost restrânse pe fondul necesității centralizării coordonării activităților de exploatare și întreținere a instalației, în vederea asigurării unei supravegheri unitare.

4.2.5. În acest sens, structura instalației Epurare Ape Uzate din cadrul societății este organizată pe categorii de activități, sens în care atribuțiile postului de maistru petrolist / industrie chimică care țin de coordonarea activității au fost preluate de către angajata G E, șef secție industrie prelucrătoare, iar atribuțiile privind fluxul tehnologic, supravegherea și manevrarea instalațiilor au fost preluate de către operatorul tratare apă tehnologică, sub supravegherea Șefului de sector la schimb Termo – Hidro, în scopul eliminării suprapunerii de atribuții.

4.2.6. În fișa de post a acestor angajați se regăsesc preluate atribuții deținute către cei 3 salariați care țin de coordonarea activității, iar atribuțiile care țin de fluxul tehnologic, supravegherea și manevrarea instalațiilor au fost preluate de către operatorul tratare apă tehnologică, realizându-se astfel o redistribuire de sarcini și responsabilități ale unei poziții de la nivelul societății, în scopul centralizării și în vederea eliminării suprapunerii de atribuții, având în vedere că responsabilitățile de planificare și coordonare derulate de postul maistru petrolist / industrie chimică erau deja exercitate de către șeful secției industrie prelucrătoare.

4.2.7. Totodată, poziția de maistru petrolist ale cărui responsabilități operaționale privind continuitatea fluxului tehnologic, asigurării documentelor necesare pentru buna funcționare a instalației, puteau fi exercitate de către operatorul de la tratarea apei tehnologice, acesta având pregătirea necesară pentru îndeplinirea acestor atribuții, a fost restructurat din cauza necesității centralizării activității, astfel încât au fost eliminate suprapunerile de atribuții.

4.2.8. Astfel, doar o parte din atribuțiile maistrului petrolist au fost trecute în sarcina operatorilor, celelalte atribuții fiind exercitate de către șeful de secție industrie prelucrătoare, iar pe de altă parte desființarea postului de maistru ține

exclusiv de oportunitatea măsurii și vizează prerogativa exclusivă a angajatorului de a-și organiza activitatea în raport cu propriile nevoi și cu scopurile societății în sine.

4.2.9. Reclamatul precizează că, în același timp cu desființarea posturilor de maestru petrolist, cele 5 poziții de operator preexistente în Instalația Epurare Ape Uzate au fost suplimentate cu încă 5 poziții de aceeași natură, posturi care însă sunt inferioare celor de maestru petrolist și ale căror cheltuieli de personal sunt considerabil mai mici față de posturile de maestru petrolist desființate.

4.2.10. Cu toate acestea, reclamatul susține că măsura concedierii celor 3 salariați a fost dispusă din motive care țin strict de organizarea activității societății, motive care se regăsesc explicit prevăzute în Codul Muncii și care sunt transpuse în realitate prin justificarea supusă aprobării administratorului unic al societății.

4.2.11. Astfel, înființarea celor 5 locuri de muncă aferente postului de operator la Tratarea Apei Tehnologice a fost dispusă prin decizia Consiliului de Administrație nr. 3/09.08.2013 odată cu aprobarea noii organigrame din care se observă transformarea structurii Instalației Epurare Ape Uzate.

4.2.12. În acest context, reclamatul reiterează faptul că alegerea personalului supus disponibilizării reprezintă un atribut exclusiv al angajatorului ce nu poate fi supus analizei niciunei instituții întrucât, fiind în prezența unei concedieri individuale, angajatorul nu este obligat să aplice criteriile de selecție.

4.2.13. Reclamatul anexează înscrisuri (filele 292 – 312 la dosar).

4.3. Raportul de investigație

Raportul nr. 124/19.06.2014 a constatat următoarele:

„La Cabinetul de Avocatură *P F* din orașul Ovidiu, echipa de investigație a purtat discuții cu dl. d-na A N și dl. O C (asistați de d-na P F – avocat), precum și cu următorii martori ai petenților: dl. [N], dl. [B], dl. [M], dl. [D], dl. [C], dl. [V].

Urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. **M L** a susținut următoarele:

- la ședința din data de 18.06.2013 a fost solicitată în mod expres prezența a 6 salariați – foști angajați ai S.C. Ecomaster Servicii Ecologice S.R.L., care au câștigat prin proces plata retroactivă a sporului de vechime la salariu și care ulterior au inițiat și restul acțiunilor în instanță pentru angajații S.C. Rompetrol Rafinare S.A.; salariații susmenționați se aflau în subordinea doamnei G E – persoana care i-a chemat la ședință; scopul ședinței a constat într-o tentativă de intimidare a celor 6 salariați pentru a renunța la acțiunile în instanță; puși într-o situație dificilă cei doi lideri informali ai grupului (dumnealui și dl. O C) s-au văzut nevoiți să ia cuvântul și să susțină punctul de vedere al salariaților semnatori ai

acțiunilor în instanță; consecința nerenunțării la proces a constat în desființarea posturilor liderilor informali ai inițiatorilor procesului (MLucian, O C și A N).

În vederea aducerii de informații suplimentare petiției inițiale, dl. ML a depus la dosarul cauzei o declarație înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 3815/30.05.2014.

Martorii susmenționați au fost de acord să dea declarații scrise legate de obiectul petiției nr. 2393/04.04.2014 (anexate).

În continuarea verificărilor, reprezentanții Consiliului s-au deplasat la sediul S.C. Rompetrol Rafinare S.A. din localitatea Năvodari, unde au purtat discuții cu următoarele persoane:

- d-na [C] – H.R. Manager;
- dl. [N] – avocat;
- dl. [P] – maistru;
- d-na [V] – lăcătuș mecanic;
- d-na [I] – operator chimist;
- d-na [A] - lăcătuș mecanic;
- dl. [S] - Director General;
- dl. [P] – electrician;
- d-na [M] - operator;
- dl. [P] - lăcătuș mecanic;
- dl. [B] - Directorul Uzinei de Utilități;
- d-na [G] - Șef Secție Industrie Prelucrătoare.

Reprezentanții S.C. Rompetrol Rafinare S.A. au pus la dispoziția membrilor echipei de investigație documentația solicitată prin intermediul unui email transmis anterior deplasării (*copie dupa raportul de serviciu din perioada 01-15.08.2013 de la Instalația de Epurare Ape Uzate; cererea de retragere din proces a numitei I E; lista cu angajările făcute de societate în perioada 15.08.2013-01.01.2014; dovada că B C, D E Cristinel, P G și S C au calificare de operatori chimiști; dovada că sindicatele din unitate au fost anunțate despre posturile vacante conform art. 20.3 din CCM pe unitate; lista cu salarii retrași din dosarele 5832/118/2013 și 5273/118/2013, dosare aflate pe rolul Tribunalului Constanta unde pârâtă este societatea*), mai puțin procesul-verbal al ședinței din data de 18.06.2013 și înregistrarea audio-video a acesteia pe motivul că nu s-a

întocmit un proces-verbal și nu s-a efectuat nicio filmare video înregistrată la data respectivă.

De asemenea, în vederea atingerii obiectivelor verificării, echipa de investigație a solicitat și a primit copii și după alte documente decât cele solicitate inițial, conform opisului anexat.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., domnul [N] a susținut următoarele:

- în anul 2013 a avut loc o reorganizare internă, soldată cu dispariția din organigramă a 5 locuri de muncă; desființarea celor 5 locuri de muncă a survenit pe fondul unei eficientizări a activității rafinării, trei salariați fiind disponibilizați prin concediere individuală, iar doi mutați pe alte posturi; diferența de tratament rezultată este legală, angajatorul având posibilitatea aplicării principiului disponibilității și astfel a păstrării salariaților considerați necesari, de asemenea, nefiind ținut de vreo obligație legală de a oferi posturi vacante la concedierea individuală (*prin Decizia nr. 6/2011 s-a admis recursul în interesul legii formulat de Procurorul General al României, stabilind că "dispozițiile art. 74 alin. 1 litera d din Codul Muncii nu se aplică în situația în care concedierea s-a dispus pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul Muncii"*);
- anterior desființării celor 5 locuri de muncă, pentru dovedirea caracterului serios și efectiv al măsurii, șeful Instalației de Epurare Ape Uzate - doamna G E a întocmit o justificare tehnico-economică (*Justificare tehnico-economică privind intenția de reorganizare a activității de exploatare și întreținere a instalației de epurare ape uzate*), aprobată de directorul Uzinei de Utilități – dl. B B;
- după desființarea celor cinci locuri de muncă din cadrul Instalației Epurare Ape Uzate, pentru bunul mers al activității au fost suplimentate posturile de operatori chimiști cu un număr de cinci; salariații care au ocupat efectiv cele cinci locuri de muncă (S C, B C, D E C, P G și M V) au provenit dintr-o instalație complementară și aveau absolvit programul de recalificare în meseria de operator chimist la chimizarea gazelor de rafinare;
- anterior reorganizării interne din anul 2013, a mai avut loc, în anul 2011, un alt tip de reorganizare legat de eficientizarea activității societății prin pensionarea salariaților care îndeplineau condițiile legale de pensionare;
- ședința din data de 18.06.2013 a fost o ședință operativă ținută prin intermediul videoconferinței prin care managementul de la București a discutat cu unii dintre salariații platformei (tehnologia modernă de genul videoconferinței fiind utilizată în astfel de scopuri fără a mai implica costurile deplasării); la respectiva ședință dl. N A (având o vechime de 35 de ani în cadrul companiei) a ținut să discute cu dl. M L pentru a-i

comunica poziția companiei cu privire la sporul de vechime revendicat de o serie de salariați (spor inclus în anul 2001 în salariul de bază);

- ulterior ședinței din luna iunie 2013 s-au organizat întâlniri în fiecare secție pentru a se discuta cu angajații legat de procesul împotriva companiei și despre necesitatea ca aceștia să renunțe la acțiunea în instanță deoarece nu are un obiect real; în acest sens, reprezentanții companiei au reamintit angajaților faptul că există în dosarul de personal al acestora un ghid semnat în care li se aduc la cunoștință sporurile incluse în salariul de bază.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. [P] – maestru în Departamentul Amestec Finisaj Produse Expediții a susținut următoarele:

- în perioada 2003-2010 a fost salariat al S.C. Ecomaster Servicii Ecologice S.R.L., din 2010 fiind preluat împreună cu restul colegilor săi de către S.C. Rompetrol Rafinare S.A.;
- nu a acționat în instanță societatea angajatoare nici ca angajat al Ecomaster, nici ulterior după preluare, pentru că nu l-a interesat obținerea unui spor prin astfel de mijloace (din această cauză fiind acuzat de unii din foștii săi colegi că nu are o atitudine corporatistă);
- de la 1 august 2013 a reușit să obțină mutarea temporară pe un alt post în cadrul rafinării (Instalația Cracare Catalitică), un post despre care avea cunoștință de circa 6 luni că urmează să se vacanteze (salariatul care ocupase respectivul post a suferit o intervenție chirurgicală);
- este adevărat că a continuat să lucreze în fosta instalație până pe data de 15.08.2013, la solicitarea expresă a directorului de la Utilități, până la preluarea efectivă a unora dintre sarcinile sale de către doamna EG (deși dumnealui și-ar fi dorit să plece imediat);
- începând cu data de 01.09.2013 a fost transferat la Departamentul Amestec Finisaj Produse Expediții, unde lucrează și în prezent;
- pe parcursul mutărilor și-a păstrat salariul și atribuțiile postului de maestru.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na [V] – lăcătuș mecanic în Departamentul Tratarea Apei Tehnologice a susținut următoarele:

- a făcut parte dintre salariații S.C. Ecomaster Servicii Ecologice S.R.L. care au câștigat sporul de vechime în urma procesului cu societatea;
- a participat la ședința din 18.06.2013, când a fost organizată o videoconferință cu reprezentanți ai conducerii de la București și de pe platformă; la ședința respectivă au fost prezenți șefii de secție, directorii, dl. N A, precum și foștii salariați Ecomaster care au câștigat în instanță sporul de vechime (D C, C O, L M, M V, P I și S C); la întâlnirea susmenționată reprezentanții conducerii, atât cei de la București, cât și cei

de pe plan local, au încercat să-i convingă pe cei care au semnat cererea de chemare în judecată că banii preținși sunt deja incluși în salariu;

- s-a retras din procesul cu societatea pentru a-și menține locul de muncă și pentru liniște;
- în ultima perioadă conducerea societății a decis fragmentarea primei de vacanță în două tranșe, una dintre tranșe acordându-se exclusiv celor care s-au retras din proces.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na [I] – operator chimist în Departamentul Rafinare Rampă Automată a susținut următoarele:

- a ocupat funcția de maestru în cadrul Serviciului Instalație Epurare Ape Uzate;
- pe funcția de maestru în cadrul Serviciului Instalație Epurare Ape Uzate executa atât atribuțiile funcției de maestru, cât și atribuții ale funcției de operator chimist;
- la momentul concedierii nu i s-a oferit postul de operator chimist, iar dacă ar fi primit o astfel de ofertă, cu siguranță ar fi acceptat-o; mai mult decât atât, cu ocazia semnării preavizului de concediere, a întrebat-o pe d-na G E de ce nu i se oferă un post de operator chimist, însă aceasta nu i-a răspuns la întrebare;
- în luna august 2013 s-a retras de pe listele salariaților care intentaseră proces societății pentru a nu-și pierde locul de muncă; retragerea nu i-a fost impusă sau sugerată de vreun reprezentant al societății;
- actualmente ocupă funcția de operator chimist în Departamentul Rafinare Rampă Automată;
- deoarece salariile sunt confidențiale, nu știe dacă noii operatori chimiști din cadrul Serviciului Instalație Epurare Ape Uzate au salariile mai mici decât maștrii disponibilizați, pentru a putea confirma sau infirma așa-zisa economie pe care compania o invocă atunci când este vorba de justificarea desființării respectivelor locuri de muncă.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na [A] - lăcătuș mecanic în Departamentul Bricetare COCS a susținut următoarele:

- s-a înscris pe listele salariaților care au intentat proces societății pentru că "așa făcea toată lumea";
- după ce reprezentanți de la H.R. au venit în secție și i-au explicat că cererea salariaților-reclamanți nu este corectă și că sporurile respective sunt incluse în salariu, a decis să se retragă din proces; de asemenea, pe tema acționării în instanță a companiei de către salariați a discutat și cu

inginerul de pe secție, ajungând astfel la concluzia că afectează imaginea companiei;

- consideră că a luat decizia potrivită în ceea ce privește retragerea sa din proces, deoarece compania a apreciat gestul său, în momentul în care secția s-a închis oferindu-i-se un alt loc de muncă în cadrul rafinăriei.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. [S] - director general a susținut următoarele:

- coordonează activitatea din S.C. Rompetrol Rafinare S.A.;
- ca urmare a declanșării unor procese în instanță cu salariații, managementul de la București i-a solicitat să explice întregului personal implicațiile respectivelor acțiuni pentru ambele părți; astfel, în situația în care salariații-reclamanți ar câștiga procesul, societatea ar înregistra atât pierderi financiare, cât și în ceea ce privește imaginea (inclusiv prin scăderea cotației la Bursa de Valori), iar angajații în ansamblu ar avea de pierdut în urma imposibilității companiei de a le susține salariile;
- date fiind posibilele urmări dezavantajoase pentru companie, conducerea de la București a S.C. Rompetrol Rafinare S.A. a transmis un mesaj tranșant către managementul de top de pe platformă legat de purtarea unui dialog cu angajații, solicitând în același timp prezentarea rezultatelor dialogului; în acest context a scris mailurile din 16, 19, 22 și 23 august 2013 către dl. N N și către dl. BB, solicitând la rândul său să i se prezinte efortul depus de middle management în ceea ce privește clarificările aduse angajaților legate de modul de calcul al salariului și al sporurilor; prin exprimarea sa "vreau să văd listele nominale ale șefilor de instalație cu câți oameni au vorbit", din mailul din data de 16 august 2013, a dorit să sublinieze faptul că este foarte interesat de implicarea și efortul șefilor de instalații în a discuta cu salariații (și nu de numele persoanelor cu care s-a discutat);
- nu consideră faptul că dialogul intens demarat pe platforma rafinăriei în luna august 2013 constituie o strategie de presiune a salariaților;
- în ceea ce privește reducerea posturilor de maiștri din Instalația Epurare Ape Uzate, aceasta a fost făcută ca urmare a dorinței conducerii de la București a S.C. Rompetrol Rafinare S.A. de a eficientiza activitatea rafinăriei; restructurarea s-a făcut în baza referatului tehnico-economic întocmit de Șef Secție Industrie Prelucrătoare – d-na G E (*Justificare tehnico-economică privind intenția de reorganizare a activității de exploatare și întreținere a instalației de epurare ape uzate*); Instalația Epurare Ape Uzate nu este singurul departament din companie supus restructurării, în anii anteriori având loc reduceri și în alte secții.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. [P] - electrician la secția Exploatare Centrale și Stații Electrice a susținut următoarele:

- dintre liderii informali ai inițiatorilor procesului în instanță pentru recuperarea sporului de vechime al salariaților Rompetrol Rafinare o cunoaște doar pe N A;
- listele pentru participarea la procesul intentat societății au fost întocmite în perioada mai-iunie 2013, iar dumnealui s-a retras în perioada octombrie-noiembrie 2013;
- nu s-au făcut presiuni asupra sa pentru a se retrage de pe listă.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na [M] - operator a susținut următoarele:

- nu-i cunoaște pe petenți;
- s-a retras din procesul intentat societății după ce s-a sfătuit cu soțul său, "simțind" că așa este mai bine;
- nu a fost influențată de vreun reprezentant al Rompetrol în decizia de a se retrage din proces.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. [P] - lăcătuș mecanic la Stația de Tratare a Apei Industriale a susținut următoarele:

- a făcut parte dintre salariații din fostul Ecomaster care au câștigat sporul de vechime în urma procesului cu societatea;
- a participat la întâlnirea din luna iunie 2013 împreună cu M L și Oancea C și alți câțiva salariații din fostul Ecomaster; la ședința respectivă a fost chemat sectorul Epurare Ape Uzate, șefii acestui sector, precum și șefii de la nivelul întregii societăți, procentul mare al reprezentanților conducerii în raport cu personalul de execuție prezent având rolul exercitării unei imense presiuni asupra celei de-a doua categorii de salariați;
- la întâlnirea din luna iunie 2013 personalul de execuție nu a fost lăsat să vorbească, toate privirile fiind ațintite asupra lor; dumnealui nu a luat cuvântul, în schimb M L și O C au susținut punctul de vedere al salariaților-reclamanți, motiv pentru care au și fost concediați ulterior;
- văzând "exemplul" dat de conducerea rafinării prin concedierea lui Matei L și O C, i-a fost teamă că urmează a fi concediat și dumnealui și se așteaptă la această măsură oricând;
- din modul în care conducerea a pus problema la întâlnirea din luna iunie 2013 s-a lăsat de înțeles că se dorește ca salariații să renunțe la proces;
- deoarece nu a cedat presiunilor conducerii și nu s-a retras din procesul aflat în derulare împotriva societății, în data de 06.12.2013 a fost mutat la

- o pompă aflată la câteva zeci de kilometri de platforma rafinării, unde își desfășoară activitatea pe câmp, singur, fără a avea cu cine să socializeze;
- consideră neadevărată justificarea conducerii legată de necesitatea desființării locului său de muncă anterior pentru că nu mai avea încărcare; dimpotrivă, în ultima perioadă, din cauza programului încărcat nu-și mai permitea să se deplaseze pe jos, utilizând bicicleta;
 - consideră că prin desființarea locurilor de muncă ocupate de 5 maiștri din Instalație Epurare Ape Uzate s-a renunțat la oameni pregătiți care cunoșteau instalația, fiind înlocuiți cu operatori chimiști de formație lăcătuși, care nu au experiența și randamentul maiștrilor.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. [B] – directorul Uzinei de Utilități a susținut următoarele:

- nu-și amintește detalii legate de meeting-ul din luna iunie 2013 deoarece a trecut aproape un an; își amintește totuși că a participat managementul de top și șefii de secții și instalații (nu știe însă dacă toți);
- în anul 2008 a luat decizia optimizării activității Uzinei de Utilități prin înființarea postului de șef de sector la schimb în Secția Termo-Hidro;
- în anul 2010 Instalația Epurare Ape Uzate a fost preluată de la o altă societate din grupul Rompetrol numită Ecomaster, anterior acestui an serviciul de epurare al apei fiind externalizat; la momentul preluării respectivei instalații de către Rompetrol Rafinare și-a dat seama că numărul salariaților excede nevoilor societății și că în timp se va confrunta cu o problemă de eficiență a activității; ca urmare, a comunicat verbal conducerii S.C. Rompetrol Rafinare S.A. încă din anul 2010 intenția sa de a păstra numai o parte dintre foștii angajați Ecomaster deoarece nu era nevoie ca unul din doi oameni din instalație să fie maestru, însă a fost blocat de decizia managementului de a nu opera modificări; în anul 2013, la solicitarea conducerii societății de a eficientiza activitatea Uzinei de Utilități, a decis împreună cu șefii de secții să elimine un nivel managerial din Instalația Epurare Ape Uzate (prin reducerea numericului de personal încadrat în funcția de Maistru Petrolist Industria Chimică) și să împartă sarcinile rămase între șeful de secție și operatorii chimiști; astfel, atribuțiile care țineau de coordonare activitate au fost preluate de către d-na G E, iar atribuțiile privind fluxul tehnologic și supravegherea și manevrarea instalațiilor au fost preluate de către operatorul tratare apă tehnologică, sub supravegherea șefului de sector la schimb Termo-Hidro;
- nu a oferit alte locuri de muncă personalului disponibilizat deoarece nu existau *open positions*.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na [G] – Șef Secție Industrie Prelucrătoare a susținut următoarele:

- până în anul 2010 Instalația Epurare a funcționat la S.C. Ecomaster Servicii Ecologice S.R.L.;
- în momentul preluării Instalației Epurare de către S.C. Rompetrol Rafinare S.A., printre cei 20 de angajați erau și șefi de schimb care aveau aceleași atribuții ca și maiștrii; ca urmare, a adus imediat la cunoștința conducerii despre suprapunerea de atribuții, însă s-a considerat că nu era momentul potrivit pentru renunțarea la posturile respective;
- în ceea ce privește ședința din luna iunie 2013, la solicitarea conducerii, a anunțat tot personalul din subordine să se prezinte la întâlnire, dar nu s-au conformat toți angajații; de regulă, în astfel de situații anunța mai întâi maiștrii, deoarece aceștia erau orgolioși prin prisma funcției pe care o dețineau;
- ulterior ședinței din data de 18.06.2013 a informat subalternii săi cu privire la modalitatea de calcul a salariului și a faptului că toate sporurile au fost introduse în salariu în anul 2001;
- după desființarea locurilor de muncă ocupate de cei 5 maiștri afați în subordinea sa a cerut suplimentarea posturilor de operatori chimiști pentru a avea posibilitatea de a roti oamenii pe ture după necesitățile momentului (ex. atunci când un angajat se îmbolnăvește, poate fi înlocuit mai ușor); după operarea modificărilor în organigramă, instalația nu a avut de suferit, iar câștigul firmei este de natură financiară;
- personalul care a fost adus pe posturile de operatori chimiști au experiență pe o instalație de același fel;
- în ceea ce privește neacordarea primei de vacanță tuturor salariaților rafinării, în C.C.M. există o prevedere potrivit căreia salariatul aflat în litigiu cu societatea nu beneficiază de bonusuri salariale până la momentul soluționării litigiului (în cazul în care angajatul câștigă procesul, bonusurile se acordă retroactiv pentru anii în care a fost suspendată acordarea).

Menționăm faptul că echipa de investigație a purtat discuții cu angajații menționați în Sesizarea inițială nr. 2393/04.04.2014 și în Completarea sub nr. 3639/26.05.2014, precum și cu un număr de 3 salariați aleși aleatoriu din lista personalului retras din procesul cu S.C. Rompetrol Rafinare S.A. pentru plata retroactivă a sporului de vechime la salariu (d-na [A]; dl. [P]; d-na [M]).

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director, din probele existente la dosar (inclusiv raportul de investigație) constată că societatea reclamată a desființat posturile pe care le ocupau petenții, datorită faptului că sunt inițiatorii unor ample procese împotriva acestei societăți.

5.2. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**) la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

5.3. Astfel se poate considera discriminare

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

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

5.5. Diferențierea trebuie să se bazeze pe comparația față de alte persoane, grupuri sau comunități (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 3: „Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile.”). Comparabilitatea se analizează în raport cu dreptul invocat ca fiind restrâns sau înlăturat.

5.6. Colegiul director constată desființarea unor posturi și păstrarea altor posturi, ceea ce reprezintă diferențiere.

5.7. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] „pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu”, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.8. Din probele existente la dosar reiese că s-au desființat posturile persoanelor care au fost inițiatorii unor ample procese împotriva societății reclamate. În același timp, s-au făcut angajări pe posturi similare. Astfel criteriul diferențierii este calitatea de reclamant împotriva societății, ceea ce intră în categoria „precum și orice alt criteriu”. Colegiul director arată că în conformitate cu art. 20 alin. 6, *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”* Reclamatul nu a dovedit că ar fi stat un alt motiv real la baza desființării posturilor persoanelor care au fost inițiatorii unor procese împotriva societății reclamate.

5.9. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...]) *„restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege [...].”*

5.10. În cazul supus soluționării se atinge dreptul la muncă, asigurat atât de **Constituția României** (art. 44), cât și de legislația muncii.

5.11. În concluzie, desființarea posturilor persoanelor care au fost inițiatorii unor procese împotriva societății reclamate reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, constituind o excludere pe baza calității de reclamant împotriva societății, care are ca scop înlăturarea exercitării în condiții de egalitate a dreptului la muncă.

5.12. Art. 7 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; [...].”*

5.13. Având în vedere desfacerea contractelor de muncă, Colegiul director constată incidența art. 7 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000**.

5.14. Art. 26 alin. 1 prevede: *„Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”*

5.15. Colegiul director decide aplicarea amenzii de 10.000 lei pentru S.C. ROMPETROL RAFINARE S.A., având în vedere următoarele:

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

- discriminarea în cauză vizează un grup de persoane;

- discriminarea a avut ca scop intimidarea, descurajarea persoanelor nedreptățite care ar dori să-și câștige drepturile cuvenite prin calea justiției, o astfel de faptă fiind extrem de gravă într-un stat de drept;

- discriminarea a vizat un drept extrem de important, dreptul la muncă, punând victimele în situația de nu mai fi capabile să se întrețină.

5.16. Colegiul director admite excepția de necompetență materială privind obligarea reclamatului la restabilirea situației anterioare, arătând că doar instanțele de judecată pot formula pe seama părților astfel de obligații.

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

COLEGIUL DIRECTOR

HOTĂRĂȘTE:

1. Desființarea posturilor persoanelor care au fost inițiatorii unor procese împotriva societății reclamate reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000**;

2. Aplică amenda de 10.000 lei pentru S.C. ROMPETROL RAFINARE S.A., loc. Năvodari nr. 215 Pavilion Administrativ, jud. Constanța, CIF 1860712, J13/534/1991, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**;

3. Admite excepția de necompetență materială privind obligarea reclamatului la restabilirea situației anterioare;

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Direcției generale de administrare a marilor contribuabili pentru obligarea plății amenzii.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Direcția generală de administrare a marilor contribuabili, dovada plății se va trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale necesare.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și

Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Data redactării: 14.01.2015

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

Red.: C.M.I. (1-4)
H.I. (5-7)