



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA
DISCRIMINĂRII**
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA Nr. 414
din 18.06. 2008

Dosar nr: 608/2007

Petiția nr: 11811 din data de 10.10.2007

I .Petent: SINDICATUL COCA COLA cu sediul ales în București, str. Preciziei nr.10, sector 6

II.2. Numele și reședința reclamatului

I.2.1 S.C. COCA COLA HBC România SRL cu sediul ales în București, str. Preciziei nr.10, sector 6

Obiect: Modalitatea de acordare a zilelor plătite pentru desfășurarea activității de sindicat și a unor stimulente diferitelor categorii de salariați.

II. Procedura citării.

Prin emiterea citațiilor cu nr. 7083, 7082 din data de 19.05 2008, pentru data de 05.06.2008, procedura citării a fost legal îndeplinită.

La termen au răspuns petentul și reclamatul, S.C. COCA COLA HBC România SRL.

III. Obiectul sesizării și susținerile părților

A. Petentul sesizează Consiliul cu privire la următoarele aspecte :

1. În cadrul SC COCA COLA HBC ROMÂNIA SRL sunt constituite 3 organizații sindicale. Unul dintre aceste sindicate și anume Sindicatul Liber COCA-COLA HBC România este beneficiarul unui tratament preferențial din partea angajatorului.



2. În calitatea ce o îndeplinesc de membrii aleși în organul de conducere al Sindicatului Liber Coca –Cola HBC România și care lucrează în unitate în calitate de salariați cu contract individual de muncă, beneficiază împreună de 39 de zile lunar pentru desfășurarea activităților sindicale, fără ca astfel să le fie afectate drepturile salariale, în timp ce celorlalte cadre din organele sindicale li se acordă, separat, doar beneficiul legii, anume cele 3-5 zile prevăzute în art. 35 alin.1 din Legea 54/2003 privind sindicatele.
3. La art. 51 din Contractul colectiv de muncă se menționează titulatura sindicatului Liber Coca-Cola HBC România, la celelalte articole se menționează sindicatul reprezentativ.
4. Art. 51 din Contractul colectiv de muncă supus discuției dispune :” alin.1- Membrii aleși în organul de conducere al Sindicatului Liber Coca-Cola HBC România care lucrează în unitate în calitate de salariați cu contract individual de muncă, vor beneficia împreună de 39 de zile lunar pentru desfășurarea activităților sindicale, fără ca astfel să le fie afectate drepturile salariale”, alin. 2- În cadrul limitei de 39 de zile prevăzute la alin.1 numărul concret de zile afectate celor îndreptățiți va fi stabilită de sindicat, urmând ca acesta să informeze în scris angajatorul, la sfârșitul lunii curente pentru luna următoare cu privire la modul concret de împărțire a celor 39 de zile.
5. Orele suplimentare pentru salariații din cadrul compartimentului vânzări nu sunt plătite la fel ca și pentru ceilalți salariați din alte departamente.

6. Pentru salariații din cadrul departamentului distribuție nu se acordă comision iar orele lucrate în zilele de sâmbătă sau duminică nu sunt plătite conform prevederilor din contractul de muncă. Aceeași salariați nu beneficiază de gratuitatea mesei și de același procent de mărire a salariilor.

B. S.C. COCA COLA HBC România SRL , prin adresa nr. 2157/04.02.2008, a precizat următoarele:

1. Numărul de zile pentru activitatea sindicală se negociază prin Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Acest contract a fost încheiat, în anul 2006, numai între reprezentanții angajatorului și Sindicatul Liber Coca-Cola HBC România motiv pentru care în mod legal numai reprezentanții acestui sindicat beneficiază de dispozițiile contractului.

2. Plata orelor suplimentare se face numai în măsura în care, acestea, au fost prestate. La nivelul societății nu există nici o dovadă că orele suplimentare sunt acordate numai unei părți a salariaților.

3. Gratuitatea mesei este nefondată pentgru că, acest fel de beneficiu nu se acordă la nivelul societății. Fiecare salariat beneficiază de tichete de masă, conform legii. Petentul nu a adus în sprijinul afirmațiilor sale nici o dovadă.

4. Salariile se negociază cu sindicatele reprezentative iar acordarea unor procente diferite pentru anumite departamente este un lucru firesc. Acordarea unor majorări salariale, după evaluarea activității, este, la fel, un lucru firesc, pentru că se bazează pe niște criterii obiective de evaluare.

5. Toate aspectele sesizate sunt simple afirmații, fără o bază solidă.

Reclamata susține lipsa de obiect a petiției și, în subsidiar, netemeinicia acesteia.



Pentru susținerea afirmațiilor sale reclamata a depus, în copie, Protocolul referitor la aplicarea prevederilor art. 35 din Legea nr. 54/2003, Contractul colectiv de muncă pe anul 2006/2007

C. Din raportul de investigații rezultă următoarele:

1. Contractul colectiv de muncă s-a încheiat în Decembrie 2006 între angajator și Sindicatul liber Coca-Cola HBC România, pentru că numai acest sindicat era înființat.

2. În prezent toate cele 3 sindicate existente beneficiază de același număr de zile, 39.

3. Orele suplimentare se plătesc în bani sau prin acordarea de timp liber. Primele de vacanță au fost luate de către toți salariații sub formă de bani sau bilete de odihnă.

4. Mărirea salariilor se face în funcție de evaluarea anuală a performanței de unde rezultă creșterea în mod diferit a acestora.

Între conducerea sindicatului petent și conducerea societății există un conflict care îmbracă forma penală.

III. În drept.

Analizând susținerile părților și înscrisurile aflate la dosar, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării (Prevederile art. 14 din **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, ratificată de România prin Legea nr. 30/1994 potrivit căruia: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”), a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă**. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă **„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

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

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicata, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne



situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca 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.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

Reținând definiția discriminării, Colegiul Director are în vedere că pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 trebuie constatată o deosebire, excludere, restricție sau preferință. Sub aspectul circumstanței concretizate într-un tratament diferit, care întrunește elementul constitutiv al art.2 alin.1, generic deosebire, restricție, excludere, preferință, și care față de obiectul dedus soluționării trebuie să fie materializat, Colegiul director reține că, în opinia petentului tratamentul diferit se concretizează prin neafișarea rezultatelor la test și refuzul prezentării rezultatelor sale la test.

Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

Potrivit art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, prevede că „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, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

Potrivit art. 4 coroborat cu art. 16 din Constituția României, cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări, iar „România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Prevederile art. 7 din **Declarația Universală a Drepturilor Omului** potrivit căruia: „ Toți oamenii sunt egali în fața legii și au dreptul fără deosebire la o protecție egală a legii. Toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva



oricărei discriminări care ar încălca prezenta Declarație și împotriva oricărei provocări la o astfel de discriminare.”

LEGE nr. 53 din 24 ianuarie 2003 CODUL MUNCII

ART. 157(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.

ART. 236 (1) Contractul colectiv de munca este convenția încheiată în forma scrisă între angajator sau organizația patronala, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de munca, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de munca.

(2) Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de munca părțile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de munca, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

ART. 254 Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de munca, securității și sănătății în munca este supusă controlului Inspecției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

ART. 294 În sensul prezentului cod, prin salariați cu funcție de conducere se înțelege administratorii-salariați, inclusiv președintele consiliului de administrație dacă este și salariat, directorii generali și directorii, directorii generali adjuncți și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de munca - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de munca ori, după caz, prin regulamentul intern.

În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile omului reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate, în special în exercitarea drepturilor economice, sociale și culturale (dreptul la muncă).

Pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, aceasta, trebuie să îndeplinească, cumulativ, mai multe condiții :

1.Existența unui tratament diferențiat, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile).

2.Existența unui criteriu de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

3.Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare;

4.Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

. Având în vedere aspectele precizate mai sus Colegiul Director reține că atitudinile și comportamentul sesizat de către petentă reprezintă o modalitate de exercitare a competențelor, rezultat ca expresie a îndeplinirii actului managerial, atât la nivelul S.C. COCA COLA HBC România SRL cât și în raporturile dintre



aceasta și sindicate. În acest context, reclamații nu au exprimat o atitudine discriminatorie ci au făcut aplicația prevederilor contractuale sau reprezentative.

Colegiul Director nu poate reține că reclamatul a urmărit, sau a avut ca scop restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege(în speță a dreptului la salariu egal pentru muncă egală, tratament egal în ceea ce privește acordarea unor drepturi sindicale sau unele stimulente de către angajator).

Modalitățile concrete de desfășurare a activităților în cadrul diverselor forme de organizare a societăților nu poate intra în sfera de competență a consiliului.

Colegiul Director reține că atitudinile reclamațiilor, invocate de petent, per ansamblul lor nu au urmărit și nici nu au avut ca efect afectarea unui drept recunoscut de lege persoanei sale și/sau membrilor săi.

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

Colegiul director recunoaște și respectă autonomia societăților comerciale în ceea ce privește organizarea internă, stabilirea măsurilor de eficiență și economicitate adoptate cu respectarea prevederilor specifice domeniului relațiilor de muncă

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 și completările ulterioare, cu unanimitatea voturilor membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele prezentate în prezenta petiție nu constituie acte de discriminare conform Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. Clasarea dosarului;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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



Prezenta hotărâre poate fi atacată 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

ISTVAN HALLER – Membru

IONITĂ GHEORGHE – Membru

NITA DRAGOS TIBERIU-Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA - Membru

VASILE ANA MONICA-Membru

Data redactării 07.07.2008

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

