



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

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

**HOTĂRÂREA NR. 260
din 23.04.2009**

Dosar nr.: 660/2008

Petiția nr.: 12273/23.09.2008

Petent: Sindicatul Independent Rulmentul Alexandria

Reclamat: S.C KOYO România

Obiect: nemulțumirea salariaților de procentul de 6% acordat ca majorare salarială oferit de patronat motiv pentru care au protestat și au fost sancționați în mod discriminator datorită apartenenței sindicale.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

Sindicatul Independent Rulmentul Alexandria, cu sediu în Alexandria, str. Turnu Măgurele nr. 1

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

S.C KOYO România, cu sediul în Alexandria, str. Turnu Măgurele nr. 1

II. Obiectul sesizării

În timpul negocierilor de salarii, o parte din angajați au intrat în grevă blocând activitatea și au făcut presiuni și asupra altor salariați. După aceasta au avut loc cercetări disciplinare și s-au luat măsuri. Cei dați afară au făcut plângere și consideră că au fost dați afară pentru că fac parte din sindicat.

III. Procedura de citare

Urmare petiției înregistrate cu nr.12273 din 23.09.2008, formulată de petent, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere al S.C KOYO ROMÂNIA S.A, cu privire la obiectul petiției.

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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

Prin adresa înregistrată cu nr. 117 din 07.01.2009 a fost citat petentul, Sindicatul Independent Rulmentul Alexandria. Prin adresa înregistrată cu nr. 118 din 07.01.2009 a fost citată S.C KOYO România, prin reprezentant, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 12.02.2009.

La termenul din data de 12.02.2009, petentul nu s-a prezentat la audieri, reclamatul solicitând un alt termen pentru audiere pentru data de 26 februarie.

Sindicatul Independent Rulmentul Alexandria a comunicat un punct de vedere scris înregistrat cu nr. 1798 din 12.02.2009.

La termenul din data de 26.02.2009, reclamatul s-a prezentat la audieri.

IV. Susținerile petentului

Prin memoriul înregistrat cu nr. 12273 din 23.09.2008 înaintat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării petentul arată că salariații S.C.KOYO ROMÂNIA SA sunt nemulțumiți de procentul de 6% acordat ca majorare salarială oferit de patronat și de condițiile de muncă foarte grele fapt pentru care au întrerupt lucrul spontan.

Protestul salariaților a început din Secția Forja și s-a extins aproape în toate secțiile de producție ale societății cuprinzând un procent de circa 75% din salariați, protest care a început în data de 18.03.2003 și a încetat în data de 03.04.2008.

În data de 27.03.2008 patronatul societății a acordat un procent de 15%, procent acceptat de ambele comisii de negociere, însă salariații nu au reluat lucrul deoarece mai doreau și acordarea unor nivele superioare de salarizare individuale.

În urma acestui eveniment patronatul societății a inițiat un proces de cercetare disciplinară prealabilă a tuturor salariaților participanți la această acțiune.

În condițiile în care toți salariații au refuzat realizarea sarcinilor de serviciu pentru un salariu mai bun și pentru condiții mai bune sancțiunile acordate au fost diferite în sectorul Forja.

Potentul consideră că salariații de la Secția Forja au fost discriminați față de restul secțiilor de producție în ceea ce privește acordarea sancțiunilor față de celelalte sectoare de activitate cât și între ei ca salariați în această secție, deoarece aici s-au acordat sancțiunile cele mai aspre (desfacerea contractului de muncă, reducerea salariului cu 10%-pentru 3 luni, reducerea salariului cu 5% -pentru 2 luni).

Potentul susține că cele mai severe sancțiuni (10% pentru 3 luni și desfacerea contractului de muncă) au fost date numai membrilor Sindicatului Independent Rulmentul Alexandria.

În data de 04.11.2008 echipa de investigație a C.N.C.D. s-a deplasat în municipiul Alexandria, județul Teleorman, pentru a investiga aspectele semnalate în memoriul Sindicatului Independent Rulmentul Alexandria, de către reprezentantul legal domnul T A

Domnul T A a comunicat reprezentanților CNCD următoarele:

- Sindicatul Independent Rulmentul Alexandria (S.I.R.A.) este sindicatul cu cei mai mulți membri din S.C. KOYO România S.A., având aproximativ 800 de sindicalști dintr-un total de aproximativ 2000 de angajați;
- situația celorlalte sindicate din S.C. KOYO România S.A., în ceea ce privește numărul de membri, este următoarea : Sindicatul Liber Independent Rulmentul

Alexandria (LIRA) – 499 membri; Sindicatul KOYO România Alexandria (KRA) – 269 membri; Sindicatul Democrat KOYO (SDK) – 112 membri; Sindicatul KOYO Sculărie (SKS) – 32 membri; angajați neafiliați unui sindicat – 401;

- în data de 18.03.2008, ca urmare a nemulțumirilor salariale, salariații Secției Forjă (în totalitate membrii ai Sindicatului Independent Rulmentul) au întrerupt lucrul spontan; în cursul a 2-3 zile protestul a cuprins aproximativ un procent de 70% din angajații societății; protestul a durat până în data de 03.04.2008, când salariații au pornit lucrul ca urmare a negocierii unei creșteri salariale de 15%;

- acțiunea de protest a angajaților nu a fost coordonată de sindicate; ulterior respectivei acțiuni, o comisie de disciplină a S.C. KOYO România S.A. a cercetat disciplinar un număr de 899 de angajați (dintre care 422 erau membri ai Sindicatului Independent Rulmentul, iar 477 aparțineau altor sindicate);

- în urma cercetărilor disciplinare efectuate de Comisia de Disciplină angajații din Secția Forjă au fost sancționați mai aspru decât angajații din alte secții (desfacerea contractului de muncă pentru 3 persoane și reducerea salariului cu 10% timp de 3 luni pentru celelate persoane sancționate); cele 3 persoane cărora li s-a desfăcut contractul de muncă (T P, S M R, F R) făceau parte din structura sindicală a Sindicatului Independent Rulmentul;

- la cererea conducerii S.C. KOYO România S.A., șeful Secției Forjă M P le-a spus angajaților - membri ai Sindicatului Independent Rulmentul, care se aflau în curs de cercetare prealabilă disciplinară, că nu vor mai fi sancționați dacă se retrag din sindicat; ca urmare, din Secția Forjă, dintr-un număr de 60 de angajați - membri S.I.R., 30 de salariați s-au retras din sindicat;

- domnul M P a recunoscut într-o ședință că s-a implicat pentru retragerea membrilor S.I.R. din sindicat;

- angajații care s-au retras din S.I.R. au primit sancțiuni mai mici, o parte dintre ei fiind recompensați cu categorie de muncă;

- majoritatea sancțiunilor s-au acordat în funcție de modul în care salariații s-au prezentat la cercetarea disciplinară (cu cât erau mai „cooperanți”, cu atât pedepsele erau mai mici);

- a dat în judecată S.C. KOYO România S.A. pentru încălcarea art. 75 din Contractul Unic la Nivel Național (2007-2010) pentru nerespectarea procedurii de cercetare disciplinară (nu a fost comunicată sindicatului constituirea comisiei de disciplină, nu s-a dat posibilitatea sindicatului de a numi un reprezentant în calitate de observator, salariații nu au fost convocați cu 5 zile înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile).

Întrucât dl. T A a adăugat, verbal, un nou capăt de cerere la sesizarea înaintată instituției noastre (*imixtiunea conducerii S.C. KOYO România S.A. în activitatea Sindicatului Independent Rulmentul Alexandria prin șantajarea salariaților să se retragă din sindicat*), reprezentanții C.N.C.D. i-au solicitat acestora să transmită o completare a petiției sale.

La finalul discuțiilor, dl. G N a înmănat echipei de investigație copii după următoarele documente:

- listă conținând numele salariaților care s-au retras din Sindicatul Independent Rulmentul Alexandria după data de 01.05.2008;
- cerere de chemare în judecată pentru nerespectarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate;



- listă conținând numele persoanelor care fac parte din organul de conducere al Sindicatul Independent Rulmentul Alexandria;
- extras din Statutul Sindicatului Independent Rulmentul Alexandria;
- convocare pentru cercetare disciplinară prealabilă pe numele Ț A emisă în data de 14.08.2008 pentru data de 20.08.2008;
- decizia nr. 1400/10.09.2008 privind desfacerea contractului individual de muncă al d-lui Ț A
- decizie nr. 717/12.06.2008 privind reducerea salariului cu 5% pe luna iunie 2008 a d-nei N M
- decizia nr. 1399/10.09.2008 privind desfacerea contractului individual de muncă al d-lui S M R
- convocare pentru cercetare disciplinară prealabilă pe numele F R emisă în data de 14.08.2008 pentru data de 19.08.2008;
- decizia nr. 1401/10.09.2008 privind desfacerea contractului individual de muncă al d-lui F R
- declarația d-lui S L cu privire la discriminarea săvârșită de S.C. KOYO România S.A. prin acordarea de sancțiuni disciplinare diferite salariaților pentru aceeași faptă (acțiunea de protest din perioada 18.03.2008-03.04.2008);
- decizia nr. 1389/08.09.2008 privind reducerea salariului cu 10% pe 3 luni a d-lui S L
- declarația d-lui N A cu privire la discriminarea săvârșită de S.C. KOYO România S.A. prin acordarea de sancțiuni disciplinare diferite salariaților pentru aceeași faptă (acțiunea de protest din perioada 18.03.2008-03.04.2008);
- decizia nr. 1386/08.09.2008 privind reducerea salariului de bază cu 10% pe 3 luni a d-lui N A
- declarația d-lui C S cu privire la discriminarea săvârșită de S.C. KOYO România S.A. prin acordarea de sancțiuni disciplinare diferite salariaților pentru aceeași faptă (acțiunea de protest din perioada 18.03.2008-03.04.2008);
- decizia nr. 1371/08.09.2008 privind reducerea salariului de bază cu 10% pe 3 luni a d-lui C S
- declarația d-lui M N cu privire la discriminarea săvârșită de S.C. KOYO România S.A. prin acordarea de sancțiuni disciplinare diferite salariaților pentru aceeași faptă (acțiunea de protest din perioada 18.03.2008-03.04.2008);
- decizia nr. 1395/09.09.2008 privind reducerea salariului de bază cu 10% pe 3 luni a d-lui M N
- declarația d-lui P G cu privire la discriminarea săvârșită de S.C. KOYO România S.A. prin acordarea de sancțiuni disciplinare diferite salariaților pentru aceeași faptă (acțiunea de protest din perioada 18.03.2008-03.04.2008);
- decizia nr. 1379/08.09.2008 privind reducerea salariului de bază cu 10% pe 3 luni a d-lui P G
- declarația d-lui S P cu privire la discriminarea săvârșită de S.C. KOYO România S.A. prin acordarea de sancțiuni disciplinare diferite salariaților pentru aceeași faptă (acțiunea de protest din perioada 18.03.2008-03.04.2008);
- decizia nr. 1352/08.09.2008 privind reducerea salariului de bază cu 10% pe 3 luni a d-lui S P



- declarația d-lui L N cu privire la discriminarea săvârșită de S.C. KOYO România S.A. prin acordarea de sancțiuni disciplinare diferite salariaților pentru aceeași faptă (acțiunea de protest din perioada 18.03.2008-03.04.2008);
- decizia nr. 1374/08.09.2008 privind reducerea salariului de bază cu 10% pe 3 luni a d-lui L N
- declarația d-lui R S cu privire la discriminarea săvârșită de S.C. KOYO România S.A. prin acordarea de sancțiuni disciplinare diferite salariaților pentru aceeași faptă (acțiunea de protest din perioada 18.03.2008-03.04.2008);
- decizia nr. 1380/08.09.2008 privind reducerea salariului de bază cu 10% pe 3 luni a d-lui R S
- declarația d-lui P F cu privire la discriminarea săvârșită de S.C. KOYO România S.A. prin acordarea de sancțiuni disciplinare diferite salariaților pentru aceeași faptă (acțiunea de protest din perioada 18.03.2008-03.04.2008);
- decizia nr. 1397/07.09.2008 privind reducerea salariului de bază cu 10% pe 3 luni a d-lui P F
- declarația d-lui P I cu privire la discriminarea săvârșită de S.C. KOYO România S.A. prin acordarea de sancțiuni disciplinare diferite salariaților pentru aceeași faptă (acțiunea de protest din perioada 18.03.2008-03.04.2008);
- decizia nr. 1334/05.09.2008 privind reducerea salariului de bază cu 10% pe 3 luni a d-lui P I
- declarația d-lui I I cu privire la discriminarea săvârșită de S.C. KOYO România S.A. prin acordarea de sancțiuni disciplinare diferite salariaților pentru aceeași faptă (acțiunea de protest din perioada 18.03.2008-03.04.2008)
- decizia nr. 1385/08.09.2008 privind reducerea salariului de bază cu 10% pe 3 luni a d-lui I I
- declarația d-lui I I cu privire la discriminarea săvârșită de S.C. KOYO România S.A. prin acordarea de sancțiuni disciplinare diferite salariaților pentru aceeași faptă (acțiunea de protest din perioada 18.03.2008-03.04.2008).

În continuarea verificărilor, reprezentanții CNCD au discutat cu domnul N G, Asistent Director de Personal al SC KOYO România SA. Acesta a comunicat reprezentanților CNCD următoarele:

- în data de 18.03.2008, când a izbucnit acțiunea de protest, erau în desfășurare negocierile pentru Contractul Colectiv de Muncă pe anul 2008/2009 între conducerea societății și cele 4 organizații sindicale reprezentative;
- s-a deplasat împreună cu doamna P E, Director de Personal, la Secția Forjă pentru a discuta cu salariații și a lua la cunoștință de motivele care au condus la situația creată; aceștia i-au comunicat faptul că au aflat din surse neoficiale că venitul salarial al angajaților din SC KOYO România SA va crește doar cu 6%; de asemenea, salariații au recunoscut că au acționat din proprie inițiativă, și nu la sugestia sindicatelor;
- liderii sindicatelor nu a sprijinit conducerea S.C. KOYO România S.A. în sensul de a-i convinge pe salariați să pornească lucrul, greva extinzându-se rapid și la alte secții de producție;
- din cauza acestei acțiuni ilegale a angajaților, SC KOYO România SA a suferit atât prejudicii materiale, cât și de imagine;



- prin cercetarea disciplinară a participanților la grevă conducerea S.C. KOYO România S.A. a urmărit să conștientizeze angajații că astfel de acțiuni nu sunt benefice niciunei părți;
- Comisia de Disciplină a avut aceeași componentă pe toată perioada desfășurării cercetării disciplinare a participanților la grevă, după cum urmează: P E N G , Z E , A M și B C
- criteriile avute în vedere de angajator în aplicarea sancțiunilor disciplinare au fost următoarele:
 - prezența sau părăsirea locului de muncă pe perioada greveii;
 - pătrunderea cu forța în sediul central în cursul acțiunii de protest;
 - instigarea colegilor la încetarea lucrului;
 - atitudinea salariatului în cursul acțiunii de protest;
 - numărul de zile în care salariatul a participat la acțiunea de protest;
 - atitudinea salariatului în cursul cercetării disciplinare;
 - conștientizarea salariatului în ceea ce privește caracterul ilegal al greveii.
- angajații cercetați disciplinar afiliați unuia din cele 4 sindicate reprezentative la nivelul S.C. KOYO România S.A. au fost asistați de un membru de sindicat în cursul cercetărilor disciplinare prealabile;
- cei 3 salariați – membri S.I.R. cărora li s-a desfăcut contractul de muncă au cumulat cele mai multe abateri disciplinare și în consecință au fost sancționați cel mai drastic (deși era suficient pentru a li se desfăcut contractul de muncă faptul că au încetat lucrul ilegal);
- conducerea sindicatului S.I.R. nu a comunicat S.C. KOYO România S.A. lista cu persoanele care fac parte din conducerea sindicatului, motiv pentru care nu au avut cunoștință de faptul că cei 3 salariați cărora li s-a desfăcut contractul de muncă făceau parte din structura sindicală a Sindicatului Independent Rulmentul.

La finalul discuțiilor domnul N G a înmănat echipei de investigație copie după Contractul Colectiv de Muncă 2008-2009, fiind în același timp de acord să se ocupe de redactarea și transmiterea unui punct de vedere cu privire la memoriul Sindicatului Independent Rulmentul Alexandria.

V. Susținerile SC KOYO ROMÂNIA SA

Prin adresa înregistrată cu nr. 2428 din 26.02.2009 S.C KOYO ROMÂNIA S.A a depus următoarele documente:

Deciziile cu nr.1347/05.09.2008, 1396/09.09.2008, 1343/05.09.2008, 1369/08.09.2008 prin care sunt descrise faptele săvârșite în secția Forja de către dl. F V , dl. N G , dna. B S , dl. B G și anume:

-în zilele de 18,19,20,21,24, și 25.03.2008, fără a avea aprobarea șefului său ierarhic au întrerupt nejustificat lucrul

-fără a avea avizul sindicatului din care făcea parte au participat în intervalul menționat la acțiuni privind întreruperea lucrului, în tot intervalul menționat, deși au



prezentat la serviciu nu a prestat munca pentru care au fost angajați, întrerupând total lucrul

-deși avea asigurate toate condițiile normale de lucru, prin refuzul de a presta munca pentru care a fost angajat nu și-a realizat integral volumul de lucrări programat, fapt ce a generat atât dereglarea întregului proces de producție a Societății, cât și întâzieri în onorarea comenzilor către clienții societății.

În urma sesizării Secției Forja, comisia de cercetare disciplinară prealabilă s-a întâlnit în data de 25.08.2008 conform convocatorului nr. 2382/21.08.2008 și în baza documentelor existente la Direcția Personal și a declarațiilor date de către aceștia în timpul cercetării prealabile s-a constata că:

-au fost încălcate prevederile art.3 pct.27 și art. 3 pct.30 din Regulamentul Intern, aplicabil.

Conform prevederilor art.7.1 din Regulamentul Intern, nerespectarea oricărei obligații prevăzute în sarcina angajatorului la art 3 din Regulamentul Intern reprezintă abatere disciplinară și poate fi sancționată.

Neexistând precizată în mod expres, în cuprinsul Regulamentului Intern o sancțiune pentru încălcarea celor două obligații prevăzute la art.3 rezultă că angajatorul e liber să aplice orice sancțiune consideră a fi necesară dintre cele prevăzute la art 7.1 lit a-e din Regulamentul Intern.

Potrivit art. 3 pct. 27 unde este prevăzut "Să nu participe la acțiuni și adunări privind întreruperea lucrului, decât cu avizul sindicatului din care face parte; cei care nu se vor conforma vor fi sancționați disciplinar. Orice nemulțumire va fi adusă la cunoștință șefului de compartiment și în continuare pe cale ierarhică, prin petiție, dacă se considera necesar sau prin intermediul sindicatelor"

Totodată la art.3 pct 30 se precizează că trebuie: "Să-și realizeze integral volumul de lucrări programat, având asigurate condițiile normale de lucru, cu respectarea și încadrarea în normele de consum de materii prime, materiale, combustibili și energie".

De asemenea la art 7.1 din Regulamentul Intern "încălcarea cu vinovăție de către salariați, indiferent de funcția sau postul pe care le dețin, obligațiilor lor ce decurg din normele de disciplină a muncii și disciplina tehnologică, stipulate în prezentul Regulament Intern sau în alte acte normative, constituie abatere disciplinară și se sancționează după caz".

În timpul cercetării disciplinare prealabile salariații nu au formulat apărări care să constituie justificări legale ale acțiunilor sale așa cum reiese din procesul verbal de cercetare disciplinară prealabilă din data de 25.08.2008.

Prin adresa nr. 2512 din 02.03.2008, transmisă de S.C KOYO ROMÂNIA S.A arată că, petentul a formulat memoriul în numele tuturor membrilor săi salariați fără a dovedi că deține un mandat pentru aceasta.

Dacă societatea intenționa să discrimineze membrii sindicatului reclamant, ar fi aplicat acestei categorii de salariați cea mai gravă sancțiune, însă chiar și membrilor sindicatului petent li s-au aplicat sancțiuni diferite, conform principiului individualizării sancțiunilor disciplinare aplicate salariaților prevăzut de art.266 din Codul Muncii.

Salariații au fost sancționați disciplinar pentru săvârșirea unor abateri disciplinare pe care le-au recunoscut.

De asemenea, sancțiunile aplicate salariaților sindicatului petent corespund gravității abaterilor disciplinare înfăptuite de aceștia.



În perioada 04.02.2008, conform prevederilor Legii nr.130/1996, republicată și a Legii Contractului Clectiv de Muncă în cadrul societății s-a desfășurat negocierea Contractului Clectiv de Muncă ediția 2008/2009, între conducerea societății și cele patru organizații sindicale reprezentative.

La data de 18.03.2008, când între conducerea societății și sindicate aveau loc negocierile privind soluționarea revendicărilor făcute, fără a fi declanșată greva de către sindicate, salariații Secției Forja au încetat în mod nelegal, refuzând realizarea sarcinilor de serviciu.

Reprezentanții societății le-a adus la cunoștință în repetate rânduri că acțiunea de încetare a lucrului în care nu fusese declanșată greva este ilegală și constituie abatere gravă de la disciplina muncii și că există alte căi legale pe care pot să-și revendice drepturile.

Cu toate acestea salariații Secției Forjă nu au reluat activitatea iar acțiunea s-a extins și la salariații din alte secții de producție, care au încetat atât la presiunea angajaților din Secția Forjă cât și ca urmare a faptului că din punct de vedere tehnologic, încetarea activității Secției Forjă a generat stoparea activității și în celelalte secții de producție.

În cursul cercetării s-a constatat că în funcție de faptele săvârșite, au existat două mari categorii de salariați:

O primă categorie de salariați, care au încetat lucrul în mod nejustificat și nelegal fără a deține vreo autorizare în acest sens

-acestora li s-au aplicat sancțiuni diferite în funcție de gravitatea abaterilor disciplinare săvârșite, în raport cu criteriile de individualizare menționate prin răspunsul formulat de societate la memoriul înaintat de societate. Sancțiunea acestor angajați a constat în reducerea salariului cu 5-10% .

O altă categorie de salariați formată din trei salariați, respectiv T P , F R și S M care nu s-au limitat doar la a înceta în mod repetat și nejustificat locul de muncă dar au și părăsit locul de muncă în mai multe rânduri în această perioadă și nejustificat fără a avea aprobarea șefului ierarhic în acest sens. Nu există nici un dubiu cu privire la faptul că decizia de a înceta lucrul și de a repeta această faptă pe întreaga perioadă le-a aparținut în întregime, nefiind influențați în luarea acesteia. Aceștia s-au deplasat în timpul orelor de program în clădirea în care se afla birourile directorilor în scopul tulburării liniștei publice în incinta unității și angrenării celorlalți salariați la atitudini antisociale față de conducerea societății. Persoanele mai sus menționate au fost sancționate cu desfacerea contractelor de muncă.

Pe lângă abaterile săvârșite de salariații care au încetat activitatea în mod ilegal lucrul în perioada menționată, cei trei salariați au mai săvârșit și alte abateri disciplinare cum ar fi:

-au părăsit în mod repetat și nejustificat locul de muncă, recunoscând că în perioada menționată s-au deplasat în fața pavilionului, în sala de protocol precum și la sala de negociere a Contractului de Muncă fără a deține vreo calitate de reprezentant legal al salariaților la negocieri.

-a părăsit locul de muncă deplasându-se în clădirea administrativă unde se aflau birourile conducerii și se desfășurau ședințele de negociere și s-a erijat în purtătorul de cuvânt al participanților la acțiunea ilegală, așa cum reiese din procesul verbal de cercetare disciplinară prealabilă.



Ca urmare a cercetării disciplinare a rezultat că au existat diferențe la nivel volitiv și în plan decizional între salariații care au săvârșit abateri disciplinare. Astfel dacă unii dintre aceștia au acționat dintr-un spirit de solidaritate prost înțeles față de acțiunile nelegale ale colegilor sai sau din teama de a nu fi marginalizați de aceștia, alții au acționat cu convingerea și intenția că astfel de abateri disciplinare constituie modalitatea potrivită prin care pot forța conducerea societății să le acorde ceea ce solicitau. De asemenea o parte dintre acești salariați au avut inițiativa de a încerca să-i convingă și pe alți salariați să înceteze lucrul și să încalce regulamentul de ordine internă al societății.

În consecință, la individualizarea sancțiunilor aplicate salariaților s-a ținut cont de această latură subiectivă, respective de gradul de vinovăție al abaterilor disciplinare săvârșite. Totodată consideră că, argumentele invocate de către sindicat, în sensul că sancțiunile aplicate sindicatului de către societate au constituit fapte de discriminării deoarece cele mai severe sancțiuni constând în reducerea salariului cu 5% sau 10% pentru 3 luni, cât și desfacerea contractelor de muncă au fost date numai membrilor SIR, sunt neîntemeiate. Reclamatul consideră susținerea sindicatului eronată deoarece, sancțiuni disciplinare constând în reducerea salariului cu 5% sau 10% au fost aplicate și altor salariați ai societății care nu fac parte din Secția Forja sau din sindicatul petent. În concluzie, solicită să se constate că nu au existat fapte de discriminare realizate de către conducerea societății, în ceea ce-i privește pe salariații membrii ai sindicatului petent cât și a sindicatului, și în consecință să respingem sesizarea formulată de către Sindicatul Independent Rulmentul împotriva societății.

VI. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director, reține că petentul, prin plângerea înaintată C.N.C.D., consideră că sancțiunile aplicate salariaților de către societate au constituit fapte discriminatorii deoarece cele mai severe sancțiuni constând în reducerea salariului cu 5% sau 10 % pentru 3 luni cât și desfacerea contractelor de muncă au fost sancțiuni aplicate numai membrilor SIR.

În drept, conform art 2 alin (1) din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, *"prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala 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.*

(3) Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), fata de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Analizând faptele reținute în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea



discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induce 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 nicio 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 Zuccheri 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 para.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, republicată, 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 analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

Colegiul director retine ca petentul invocă un tratament diferențiat instituit între el și celelalte persoane angajate în aceeași unitate sub aspectul aplicării sancțiunilor în mod diferit pentru abaterile disciplinare. Or, raportat la prevederile articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, 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.

În raportul echipei Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării care s-a deplasat la fața locului pentru a investiga aspectele semnalate în petiție se arată că, SC KOYO ROMÂNIA S.A. a aplicat sancțiuni sindicatului petent care corespund gravității abaterilor disciplinare înfăptuite de aceștia, fără a se ține seama de sindicatul din care făceau parte salariații. Mai mult dacă societatea intenționa să discrimineze membrii sindicatului reclamant ar fi aplicat acestei categorii de salariați cea mai gravă sancțiune. Însă chiar și membrilor sindicatului petent li s-au aplicat sancțiuni diferite, conform principiului individualizării sancțiunilor disciplinare aplicate salariaților, prevăzut de art.266 din Codul Muncii.

Colegiul Director reține că 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.

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, republicata, 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 datorită unuia din criteriile prevăzute de lege 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, analizând documentele de la dosar a constatat că nu există presupusa faptă de discriminare pe care petentul o semnalează, aspectele relatate de petent neintrând sub incidența O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

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. referitor la obiectul sesizării nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin.1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

HALLER ISTVAN - Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

VASILE ANA MONICA – Membru

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.

