



**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
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR.103
din data de 23.03.2011**

Dosar nr.: 282/2010

Petiția nr.: 6142/29.07.2010

Petent: Sindicatul Independent Soia 2007

Reclamat: S.C.Expur S.A

Obiect: Concediere pe motiv de apartenență la Sindicatul Independent Soia 2007.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților.

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului:

I.1.1. Sindicatul Independent Soia 2007, cu sediul în Urziceni, str. Industriei, nr.2, județul Ialomița.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului:

I.2.1. S.C. Expur S.A. cu sediul în Urziceni, str. Industriei, nr.2, județul Ialomița.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul reprezintă intersele salariaților de la sediul social al societății, din Urziceni precum și o parte a salariaților din Slobozia.

2.2. În data de 16 martie 2010 SC Expur SA dispune externalizarea serviciului de pază din punctul de lucru Slobozia, prin contractarea unei firme specializate de pază, desființarea unui număr de 16 posturi și concedierea salariaților care deservesc serviciul de pază.

2.3. Petentul consideră că motivul ce a stat la baza concedierilor este asocierea la Sindicatul Independent Soia 2007.

2.4. Deasemenea, petentul reclamă o altă situația discriminatorie ce privește constituirea *Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă*, prin decizia nr.14/02.02.2010, constituire realizată fără consultarea și participarea petentului, conform normelor legale în domeniu.

III. Procedura de citare

3.1. Părțile au fost citate prin adresele nr. 6353/10.08.2010, 6354/10.08.2010.

3.2. La termenul de audieri stabilit pentru data de 16.09.2010, părțile au fost prezente.

3.3. În cadrul ședinței de audieri, reclamatul a invocat **excepția de necompetență** a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și **excepția tardivității** introducerii petiției la C.N.C.D.

3.4. Petentul solicită respingerea acestor excepții invocate de către reclamat.

IV. Susținerile părților

IV.1. Susținerile petentei

1. Petentul reprezintă interesele salariaților de la sediul social al unității din Urziceni precum și a unei părți din salariații punctului de lucru Slobozia. Sindicatul Speranța Slobozia reprezintă interesele majorității salariaților de la punctul de lucru Slobozia.

2. La data de **16.03.2010**, S.C. Expur S.A. - Urziceni, printr-o adresă comunică petentului că dispune externalizarea serviciului de pază din cadrul punctului de lucru Slobozia, prin contractarea unei societăți specializate în domeniu, acesta având ca efect desființarea unui număr de 16 posturi și concedierea salariaților care deserveșc serviciul de pază.

3. În cadrul întâlnirii ce a avut loc la sediul societății, reprezentanții societății au dat asigurări că vor purta discuții cu societatea contractată pentru acest serviciu, ca persoanele concediate să poată fi reangajate în cadrul acesteia, pe aceleași posturi.

4. Prin adresa **nr.15/25.03.2010** petentul a solicitat reclamatului să pună la dispoziție contractul de prestări servicii încheiat cu firma de pază, pentru a se face o comparație a costurilor reduse invocate de angajator.

5. La data de 06.04.2010, unitatea aduce la cunoștința petentului prin adresa **nr.3063**, că, urmare a unei înștiințări a firmei care va presta servicii de pază la punctul de lucru Slobozia, aceasta își rezervă dreptul de a decide angajarea vreunui dintre foștii salariați disponibilizați.

6. În data de 07.04.2010 salariații vizați, membrii ai organizației petentului au primit de la reclamat o informare, prin care au fost înștiințați că postul pe care-l ocupau urma a fi desființat precum și faptul că în cadrul societății „*nu sunt locuri de muncă*” corespunzătoare pregătirii acestora.

7. Locuri de muncă existau, conform pregătirii, dar nu s-a dorit menținerea lor în unitate datorită apartenenței lor la Sindicatul Soia 2007 Urziceni.

8. Ca dovezi în susținerea celor relatate sunt procesele verbale de control al reprezentanților I.S.U.J – Ialomița, până la data de 21.01.2010, prin care se atrăgea atenția că nu se asigură încadrarea cu personal angajat, a serviciului propriu pentru situații de urgență.

9. După o lună de zile de la desfacerea contractelor de muncă a agenților de pază, unitatea face noi angajări.

10. La data de 08.04.2010 au fost emise decizii de concediere individuală la angajații ce erau membrii ai Sindicatului Soia 2007.

11. La mijlocul lunii februarie 2010 agenții de pază primesc echipament de lucru de unde se deduce că faptul că nu a existat în nici un moment intenția de a externaliza serviciul de pază.

12. În cadrul aceluiași serviciu activau și domnii S V și H D F care nu au făcut parte din organizația petentului dar cărora li s-au promis locuri de muncă în unitate, fiind angajați inițial la o firmă ce execută lucrări de reparații în cadrul S.C. Expur S.A. - punct de lucru Slobozia urmând ca după o perioadă să fie angajați în cadrul punctului de lucru Urziceni.

13. În aceeași oridne de idei, petentul pune în vedere faptul că, prin decizia 14/02.02.2010, a fost constituit **Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă**, iar membrii organizației sindicale pe care o reprezintă, au fost exceptați de la constituirea acestuia, fapt ce contravine art.58 din H.G. 1425/2006 și art.36 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național 2007-2010, care prevede la alin.2 că „Comitetul de sănătate și securitate în muncă, este format din reprezentanti desemnati de sindicatele reprezentative din unitate, pe de o parte, și angajator sau reprezentanții săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte.”

14. Petentul pune în vedere faptul că sindicatul SOIA nu a primit nici o solicitare în vederea formării acestui comitet, nu i-a fost adusă la cunoștință formarea comitetului în cauză și că a luat la cunoștință despre acest fapt, în urma înscrisurilor depuse într-unul dintre dosarele pe care le au, pe rolul instanțelor judecătorești, împotriva reclamatului din prezenta cauză. Astfel, petentul, din conținutul unui proces verbal al Comitetului în cauză, din data de 22.02.2010, a constatat faptul că sindicatul pe care îl reprezintă a fost exclus de la constituirea acestui comitet.

15. **Prin concluziile scrise** înregistrate cu nr.7647/27.09.2010 depuse la dosar, petentul solicită respingerea excepțiilor invocate de reclamat.

16. În adresa „*Informare și convocare*” se găsesc motivațiile ce au stat la baza măsurii de concediere:

- *existența pe parcursul anului 2009 a unor incidente cărora personalul propriu de pază le-a putut face față numai parțial. Petentul* susține că acest aspect a avut loc datorită desființării unui post de pază.
- *criza financiară mondială care și-a produs efectele în economia reală din România, conducând la creșterea devianței și a fenomenului infracțional, aspecte ce determină necesitatea eficientizării activității de pază pentru asigurarea securității și a siguranței unității și a salariaților. Petentul* susține că nu a existat nici un raport din partea organelor de Poliție în acest sens.

17. În cadrul ședinței Consiliului de Administrație din data de 23 martie 2010 S.C.Expur S.A. nu a prezentat nici un studiu privind costurile cu serviciul propriu de pază și nici o ofertă a unei firme specializate de pază, pentru că la acea dată acestea nu existau.

18. Din analiza petentului, costurile lunare au fost, după cum urmează:

- cu pază proprie s-a ridicat la suma de 32533;
- cu firma specializată s-a ridicat la 39508, întrucât firma de pază lucrează cu un număr de 28 de agenți de pază plus încă un șef de obiectiv.

19. Cu această diferență se puteau angaja la serviciul propriu de pază încă trei agenți care să acorde zile libere și concedii de odihnă.
20. Măsura luată de conducerea societății prin externalizarea serviciului de pază, nu este consecința reducerii unor costuri ci este consecința afilierii salariaților concediați la organizația sindicală "Sindicatul Independent Soia 2007".
21. Referitor la constituirea Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă, petentul pune în vedere faptul că acesta trebuia înființat încă din luna iunie a anului 2009, odată cu efectuarea concedierilor colective la sediul din Urziceni, conform H.G. 1425/2006 și dispozițiile art.36 din Contractul Colectiv de Muncă la Nivel Național.
22. Cu toate acestea, comitetul a fost înființat prin decizia nr.14/02.02.2010, iar din cadrul acestuia, din partea sindicatelor, făceau parte doar membri aparținând sindicatului *Speranța*, contrar art.36 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național, 2007-2010.
23. La sesizarea petentului, în luna mai a anului 2010, se ia decizia de a înființa „*lega*” acest comitet, fiind reluată procedura de înființare a acestui comitet.

Sușinerile părții reclamate

1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar în cadrul ședinței de audieri, reclamatul solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării ca prin hotărârea pe care o va pronunța să dispună în principal clasarea dosarului datorită necompetenței materiale a C.N.C.D., iar în subsidiar să se constate că faptele prezentate de către petent sunt parte dintre ele prescise și nu niciunul nu constituie acte de discriminare.
2. Reclamatul își motivează **excepția necompetenței** Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării de a soluționa prezenta cauză, prin faptul că petentul impută acestuia fapte ce pot fi considerate infracțiuni, din punctul de vedere al legii penale. Astfel, reclamatul pune în vedere dispozițiile O.G.137/2000, care dispun că „*atrage răspunderea contravențională, dacă nu întră sub incidenta legii penale*”, conform art.2 alin.4 din ordonanță, ori petentul pune în vedere consiliului că faptele au fost săvârșite prin acte de „*intimidare, constrângere și amenințare*”, sancționate ca infracțiuni prin dispozițiile art.53 alin.1 lit.a din legea nr.54/2003.
3. Deasemenea, reclamatul pune în vedere faptul că, într-o speță asemănătoare, respectiv Hotărârea nr.401/22.07.2008, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a reținut necompetența materială, clasând dosarul.
4. Cât privește **excepția tardivității**, reclamatul consideră că dosarul cauzei trebuie clasat, deoarece petentul are în vedere fapte ce au avut loc anterior datei de 29.07.2009 și care nu s-ar mai încadra în termenul stipulat de O.G.137/2000, respectiv de un an de zile de la data săvârșirii faptei.
5. Reclamatul solicită, în subsidiar, să se constate că faptele prezentate de către petent nu constituie acte de discriminare, conform ordonanței mai sus menționate.
- Astfel, reclamatul consideră că pentru a putea reține săvârșirea unei fapte de

discriminarea, aceasta trebuie să îndeplinească condițiile stipulate de art.2 alin.1-4, ori cele expuse în petitul prezentei cauze nu îndeplinește nici una dintre condițiile stipulate de art.2 alin.1-4, considerând că, în cadrul societății, nu a existat și nu există un tratament diferențiat al salariaților, în funcție de apartenența sindicală a acestora.

6. Referitor la externalizarea serviciului pază din cadrul S.C. Expur S.A., reclamatul susține că au fost desființate un număr de 16 posturi de agent de pază existente în cadrul societății, acestea având loc ca urmare a necesității eficientizării activității de pază a societății și realizarea acesteia prin costuri mai reduse pentru societate, nu pe motivul apartenenței sindicale a salariaților cum susține petentul.

7. Prin Hotărârea nr.4067/23.03.2010, Consiliul de Administrație al S.C.Expur S.A. a hotărât reorganizarea activității Serviciului Administrativ din cadrul punctului de lucru Slobozia prin externalizarea serviciului de pază aflat în componența respectivului compartiment și desființarea celor 16 posturi de agent de pază din cadrul punctului de lucru Slobozia.

8. Decizia de externalizare a pazei, luată de către S.C.Expur S.A., ce a avut drept consecință desființarea celor 16 posturi de agenți de pază existente în organigrama societății, a avut drept cauză necesitatea sporirii siguranței societății și a bunurilor acesteia prin asigurarea unei activități de pază la cel mai înalt nivel, printr-o firmă specializată și prin reducerea semnificativă a costurilor generate de această activitate.

9. Necesitatea sporirii siguranței societății a fost generată de punerea în funcțiune a fabricii de biodisel, ceea ce a generat extinderea activității și creșterea volumului mărfurilor vehiculate și traficului mijloacelor de transport din exterior către fabrică. În aceste condiții era absolut necesară o sporire a pazei acestui obiectiv, ce ar fi implicat o suplimentare a numărului de agenți de pază, perfecționarea acestora și monitorizarea cu mijloace moderne a întregii activități din cadrul acestei fabrici.

10. Această suplimentare a numărului de salariați pentru asigurarea pazei în cadrul punctului de lucru din Slobozia, ar fi impus însă costuri suplimentare pentru societate.

11. Calitatea serviciilor de pază oferite de către firma de pază sunt la cel mai înalt nivel, acestea oferind avantaje precum dotarea obiectivelor cu aparatură modernă de monitorizare, respectiv un sistem de 16 camere și dispecerat de monitorizare, instruirea, evaluarea și testarea periodică a personalului și implementarea permanentă a măsurilor impuse de realitatea economico-socială și de noile modificări legislative, asigurarea unui control permanent asupra activității desfășurate de agenții de pază, dotarea personalului de pază cu mijloace tehnice de comunicare.

12. Costurile generate de asigurarea pazei, prin încheierea unui contract cu o firmă specializată în acest sens, au fost reduse cu 33 %.

13. Solvabilitatea firmei de pază și asigurarea acesteia pentru răspunderea civilă, constituie un argument hotărâtor în luare deciziei de externalizarea a acestei activități.

14. Măsura luată de către conducerea societății, având ca obiect externalizarea serviciilor de pază, a fost o măsură firească, consecventă măsurii anterioare de închidere a fabricii din Urziceni, luată în scopul de a reduce cât mai mult costurile societății, pentru ca astfel societatea să își poată continua activitatea, să poată suporta în continuare cheltuielile necesare desfășurării acesteia, inclusiv cheltuielile cu plata salariilor celorlalți angajați ai săi.

15. Deasemenea, reclamatul pune în vedere faptul că, ulterior, trei membri ai sindicatului SOIA 2007 au fost reangajați în cadrul societății, în vederea prestării unor activități în cadrul Silozului Fierbinți.

16. Totodată, reclamatul pune în vedere Consiliului faptul că sindicatul în cauză a contestat în instanță deciziile de concediere, „*invocând preținse fapte de discriminare*”. Astfel, prin decizia civilă nr.1548F/20.07.2010, relativ la dispozițiile **art.59 alin.1 din Codul Muncii**, Tribunalul Ialomița s-a pronunțat în sensul în care „*concedierea salariaților nu are nici o legătură cu apartenența lor sindicală*”.

17. Cu privire la constituirea **Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă**, reclamatul pune în vedere faptul că, potrivit contractului de muncă la nivel de unitate, pe anii 2010-2011, părțile au convenit constituirea acestuia, cu reprezentanți ai ambelor sindicate reprezentative nîn cadrul societății. În acest sens, cele două sindicate, respectiv Sindicatul Speranța și Sindicatul Independent SOIA 2007, au desemnat persoane care să facă parte din acest comitet.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Consiliul Director al CNCD reține că la începutul anului 2010, dl. G I , șef serviciu pază, al punctului de lucru din Slobozia, în cadrul S.C. EXPUR S.A., devine membru al Sindicatului Independent SOIA 2007, ulterior fiind ales vicepreședinte al acestei organizații. Subsecvent acestei afilieri, o parte dintre angajații societății, pe care acesta îi avea în subordine, în cadrul serviciului de pază, depun cereri de înscriere în organizația sindicală în speță.

5.2. În data de 16 martie 2010, S.C. EXPUR S.A. emite către Sindicatul Independent SOIA 2007 și Sindicatul Speranța, o *Informare și Convocare*, prin care se precizează că se dispune externalizarea serviciului de pază din cadrul punctului de lucru Slobozia, având ca efect desființarea unui număr de 16 posturi și concedierea salariaților care deserveșc acel serviciu.

5.3. În data de 08.04.2010, au fost emise decizii de concediere individuală pentru cei 16 angajați din cadrul serviciului de pază.

5.4. Cu privire la constituirea Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă, avem în vedere situația în care acesta a fost constituit în prin decizia nr.14/02.02.2010, conform Procesului Verbal de Sedință din data de 22.02.2010, depus la dosarul cauzei și din care membrii sindicatului SOIA 2007 nu au făcut parte.

5.5. În drept, Colegiul Director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *”Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie sa fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii*

politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

5.6. Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** ”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație” și **paragraful 2** ”Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1 ”.

5.7. Conform definiției discriminării, dată de O.G. 137/2000 care la art.2 alin.1 prezintă **condițiile generale ale faptelor de discriminare**, putem considera o faptă ca fiind discriminatorie, dacă suntem în prezența unei *diferențe, bazată pe un criteriu, ce aduce atingere unui drept prevăzut de normele legale interne și internaționale, fără să existe o justificare obiectivă în ce privește respectiva diferențiere.*

5.8. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, **dupa cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2** prevede că ”Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:”; **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,”, precum și **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1** ”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,”.

5.9. Analizând faptele expuse în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de **art.14** din Convenție, privind interzicerea discriminării, a apreciat că 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 aflate 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” (vezi CEDO, 18.02.1991, Fredin vs. Suedia, paragraf 60; 23.06.1993, Hoffman vs. Austria, paragraf 31; 28.09.1995 Spadea și Scalabrino vs. Italia).

5.10. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat *principiul Egalității* ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității **exclde 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 vs. Cassa Conguaglio Zuchero and Others, cauza 106/83, 1984 ECR 4209, paragraf 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Sinetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) vs. 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, parag.129).

5.11. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.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 art.2. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, deasemenea trebuind 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 mai sus. 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, folositei sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.12. 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 aplicat (22.10.1996 Stubbings et autres vs. Royaume-Uni, parag.75).

5.13. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul unei petiții este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează, în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art.2 din ordonanță, cuprins în Capitolul I – Principii și definiții, și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II – Dispoziții Speciale, secțiunea I-VI din Ordonanță.

5.14. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 din Ordonanță, *sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței ori exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.*

5.15. În cauza Coleman vs. Attridge Law, Steve Law, cât și în cauza Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, **potrivit principiului inversării**

sarcinii probei, revine reclamantului (nn petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părții ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008). În mod similar, potrivit art.20 alin.6 din O.G. 137/2000, republicată, *„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare ”*

5.16. Deasemenea, Colegiul are în vedere decizia Curții Constituționale nr.175 din aprilie 2004, conform căreia **organizațiile sindicale** au dreptul de a introduce acțiuni în justiție în numele membrilor săi și de a-i **reprezenta** pe aceștia în cauzele al căror obiect este compatibil cu rolul sindicatelor, respectiv de a apăra drepturile sau interesele profesionale, economice și sociale ale membrilor săi.

În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speța atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor de contravenționale prevăzute și sancționate de O.G.137/2000.

5.17. Pe cale de consecință, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede că *„(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.”* și ale **art.64**, din aceeași procedură mai sus menționată *„(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”*

5.18. Pe cale de consecință, avem în vedere faptul că, în ce privește prezenta cauză, sunt ridicate anumite excepții, pe care Colegiul trebuie să se pronunțe cu prioritate.

5.19. În acest sens, cu privire la **excepția de necompetență materială** a Consiliului, invocată de către reclamant, nu putem lua în considerare critica

acestui, devreme ce fondul petiției constă în emiterea deciziilor de concediere a celor 16 angajați din cadrul serviciului de paza, punctul de lucru Slobozia, al S.C. EXPUR S.A. Astfel, petentul are în vedere faptul că membrilor de sindicat le-a fost încălcat dreptul la asociere sindicală, prin emiterea deciziilor în speță, act subvevent afilierei acestora la organizația sindicală pe care o reprezintă, și că motivația principală care a stat la baza acestei decizii, nu ar fi cea invocată de către reclamată, ci apartenența sindicală a acestora.

5.20. În sensul celor mai sus expuse, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării **respinge excepția de necompetență materială** invocată de către partea reclamată.

5.21. Cu privire la **excepția tardivității** introducerii petiției, conform art.20 alin.1 din O.G.137/2000, invocată de către reclamat, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării **admite, în parte, excepția** invocată, respectiv reține ca **tardiv** toate acele fapte/aspecte ce au avut loc în afara termenului de un an, prevăzut de articolul din ordonanță mai sus menționat.

5.22. În acest sens, Colegiul Director urmează să rețină spre soluționare capetele de cerere care privesc *emiterea deciziilor de concediere a celor 16 angajați* din cadrul serviciului de pază, punctul de lucru Slobozia, al S.C. EXPUR S.A, precum și cel care privește decizia nr.14/02.02.2010, prin care s-a constituit *Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă*, în cadrul unității.

5.23. Desemenea, în ce privește invocarea de către reclamat a jurisprudenței Consiliului, respectiv **Hotărârea nr.401/22.07.2008**, considerăm că obiectul prezentei cauze nu poate avea elemente de identitate cu cel din hotărârea invocată de către reclamat, devreme ce obiectul hotărârii invocate constă în „*împiedicarea exercițiului dreptului la libera organizare și asociere sindicală, prin acțiuni de intimidare, constrângere și amenințare*”, în timp ce prezenta cauză privește un posibil tratament discriminatoriu al reclamatului în cauză, aplicat, de această dată, **membrilor** unui sindicat. În consecință, cele două situații diferă prin aceea că în speța invocată de către reclamat avem în vedere un obiect fondat pe în călcarea dispozițiilor art.53 alin.1 din legea nr.54/2003, Legea Sindicatelor, care dispune că „(1) *Constituie infracțiuni și se pedepsesc cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amenda de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei următoarele fapte: a) împiedicarea exercițiului dreptului de libera organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege; b) conditionarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor alesi în organele de conducere ale organizațiilor sindicale; c) furnizarea de date neconforme cu realitatea la dobândirea personalității juridice a organizației sindicale, precum și în timpul fiintării acesteia.*”, deci împiedicarea dreptului de liberă asociere sindicală, pe când prezenta cauză privește încălcarea anumitor drepturi, de această dată, ale unor persoane care deja sunt membri de sindicat.

5.24. Colegiul, conform jurisprudenței proprii, respectiv hotărârea nr. 250/22.09.2010, reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant, în circumstanțe

similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu: origine rasială sau etnică, religie, etc). Din acest punct de vedere discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate la persoana care este supusă discriminării.

5.25. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art.2 al O.G. 137/2000, republicată, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, „pe bază de...”.

5.26. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (*tratamentul diferențiat*) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (*origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, etc.*) invocat de către reclamant (**petent**), constituie un factor relevant sau determinant, în acțiunea sau inacțiunea imputată pârâtului (**reclamatului**).

5.27. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, astfel cum este prevăzut în art.2 alin.3 din O.G. 137/2000, republicată, cu precizarea că raportul de cauzalitate este indirect, și cu atât mai mult în cazul hărțuirii, așa cum este reglementată în art.2 alin.5 al ordonanței mai sus menționate. În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate este direct, iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiuitor, în speță „*comportamentul pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convongeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.*”

5.28. În același sens s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, care prin decizia civilă nr.1530/2009, precum și decizia civilă nr.2758/2009.

Astfel, Colegiul trebuie să analizeze, din întreg probatoriul depus în cauză, măsura în care poate fi reținut un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate și un eventual criteriu invocat, respectiv existența unui raport de analogie sau comparabilitate între persoane în privința cărora s-a indus un tratament mai puțin favorabil.

5.29. În ce privește primul capăt de cerere, respectiv concedierea celor 16 angajați ai societății, din cadrul serviciului de pază, reținem că, din probatoriul depus în cauză, se crează prezumția că respectiva măsură ar fi discriminatorie, în sensul în care măsura a fost luată la scurt timp după ce o mare parte dintre aceștia au aderat la Sindicatul Independent SOIA 2007. În acest fel, putem considera că dispozițiile art.2 din O.G. nr.137/2000, sunt îndeplinite în ce privește condițiile pe care acest articol le stabilește cu privire la faptele de discriminare.

5.30. Totuși, având în vedere expunerea de motive, mai sus prezentată, respectiv cele care privesc condițiile situației comparabile și a raportului de cauzalitate, raportat la prezenta cauză și la primul capăt de cerere, măsura dispusă de către societatea S.C. Expur S.A., **nu intră sub incidența art.2** din O.G. nr.137/2000, având în vedere faptul că, din întreg probatoriul depus în cauză, nu poate fi reținută îndeplinirea condiției *existenței situației comparabile*, care să fi avut parte de un tratament diferit de cel aplicat membrilor sindicatului petent. Mai mult, nu poate fi reținut nici *raportul de cauzalitate*, condiție esențială a faptelor de discriminare, astfel precum acestea sunt reținute și expuse de art.2 din O.G. nr.137/2000, republicată.

5.31. Cu privire la **al doilea capăt de cerere**, respectiv constituirea **Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă**, reținem faptul că reclamatul nu vorbește în nici un moment despre situația de la începutul anului, faptele sesizate inițial de către petent. Astfel, considerăm că, potrivit art.20 alin.6 care dispune *„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de proba, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”*, reclamatul nu a făcut dovada faptului că situația reclamată nu este discriminatorie, sau că aceasta are o justificare rezonabilă.

5.32. În ce privește **inversarea sarcinii probei**, în cadrul procedurii în fața Consiliului, reținem jurisprudența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv hotărârea nr. 250/22.09.2010. Astfel, în cauza Coleman vs. Attridge Law, Steve Law, cât și în cauza Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului (n.n. petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008). În mod similar, potrivit art.20 alin.6 din O.G. 137/2000, republicată, *„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare ”*

5.33. Reținem ca probă procesul verbal de sedință al Comitetului în cauză, depus la dosarul din prezenta cauză, din data de 22.02.2010, probă pe care petentul își argumentează susținerile potrivit cărora, membrii sindicatului Independent SOIA 2007 au fost exceptați de la constituirea comitetului, cu încălcarea dispozițiilor legale în domeniu.

5.34. În acest sens, potrivit susținerilor petentului și a probelor depuse la dosarul cauzei, constituirea comitetului în cauză, a fost făcută cu exceptarea membrilor Sindicatului Independent SOIA 2007, cu încălcarea dispozițiilor legale în domeniu care prevăd dreptul membrilor sindicali de a face parte din acel comitet, în virtutea apartenenței sindicale. Astfel ajungem în situația prevăzută de art.2 alin.1, respectiv diferența de tratament, între membrii celor două sindicate a fost determinată de existența unui criteriu, în speță, apartenența sindicală.

5.35. Față de acest capăt de cerere al petentului, și reținând neconformarea reclamatului, în ce privește dispozițiile art.20 alin.6 din O.G. 137/2000 care prevede obligația reclamatului de a „dovedi că faptele nu constituie discriminare”, în sensul în care, prin probatoriul depus în cauză, acesta nu vorbește în nici un moment despre situația reclamată de către petent, nu depune probe în apărare, nu prezintă o justificare rezonabilă și obiectivă a faptei de a excepta membrii organizației sindicale, petentă în prezenta cauză, de la constituirea **Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă**, în luna februarie a anului 2010, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării urmează a reține culpa reclamatului, în sensul în care acesta prin decizia nr.14/02.02.2010, a dispus constituirea **Comitetului** în cadrul unității, fără participarea membrilor sindicatului Independent SOIA 2007, **decizie ce a produs efecte discriminatorii** asupra membrilor sindicatului în cauză, **conform art.2 alin.1**, pe cale de consecință **recomandăm reclamatului** în prezenta cauză, ca pe viitor să aibă în vedere, în cadrul activităților desfășurate în unitate, asigurarea unui tratament egal între sindicatele constituite legal, la nivelul unității, precum și între membrii acestora.

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. Respingerea excepției de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.
2. Se admite excepția tardivității în parte.
3. Se rețin cele două capete de cerere cu privire la concedierea angajaților și cu privire la constituirea Comitetului de sănătate și securitate în muncă.
4. În ce privește concedierea celor 16 angajați, cele sesizate nu intră sub incidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5. În ce privește constituirea Comitetului de sănătate și securitate în muncă, faptele sesizate constituie discriminare potrivit art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
6. Recomandă părții reclamate remedierea situației și evitarea unui comportament ce poate duce la fapte de discriminare.
7. Clasarea dosarului.
8. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
9. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

DEZIDERIU GERGELY - Membru

JURA CRISTIAN - Membru

DRAGOȘ TIBERIU NIȚĂ - Membru

IOANA POP - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru

Hotarare redactata de: Vasile Alexandru Vasile – Membru Colegiul. Director
Vasile Daniel – Asistent Colegiul Director

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.

