



**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: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 343
din data de 06.09.2011**

Dosar nr.: 471/2010

Petiția nr.: 10554/27.12.2010

Petent: C M , A P , A C , B M ,
B L F , A E , M C , B S
reprezențați de av.

Reclamat: S.C. OMV PETROM S.A. București

Obiect:

1. neasumarea de către OMV PETROM a obligației de a plăti foștilor săi salariați transferați către S.C. OLTCHIM S.A. unele sume bănești din pachetul salarial, corespunzător vechimii în muncă
2. neasumarea de către angajator a unei obligații referitoare la acordarea în momentul concedierii a unei sume echivalente cu jumătate din Planul Social în vigoare la acea dată

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. C M , A P ,
B S , reprezențați de
av. M P , adresa de corespondență loc.

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

I.2.1. S.C. OMV PETROM S.A., loc. București, calea Dorobanților, nr. 239, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenții, foști salariați la S.C. OMV PETROM S.A. București, semnaleză faptul că, în momentul cesiunii activității de producție către S.C. OLTCHIM S.A., nu au fost respectate de către angajator prevederile planului



social, în sensul că nu au fost respectate obligațiile ce incumbau cedentei și care reprezentau totodată garanții de siguranță din partea Petrom.

2.2. Primul capăt de cerere îl constituie nemulțumirea petenților generată de neasumarea obligației angajatorului de a plăti foștilor săi salariați transferați o sumă egală cu 50% din pachetul salarial corespunzător vechimii în muncă în cadrul părții reclamate în situația în care noul contract individual de muncă încetează în primele 6 luni de la data încheierii. Obligația menționată este garantată de art. 41 din Constituția României, dar nu a fost asumată de cesionar, fiind exclusă din decizii.

2.3. Al doilea capăt de cerere este reprezentat de nerespectarea de către Petrom a celei de a doua obligații asumate, referitoare la acordarea, în momentul concedierii, a unei sume echivalente cu jumătate din Planul Social în vigoare la acea dată în cazul în care S.C. OLTCHIM S.A. nu le va plăti el însuși această sumă în cazul în care vor fi concediați de către S.C. OLTCHIM S.A. din motive neimputabile într-un interval de 3 ani de la data încheierii transferului la Oltchim.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 962/10.02.2011 au fost citați petenții, iar prin adresa nr. 961/10.02.2011 a fost citată partea reclamată.

3.3. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 01.03.2011. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petenților

4.1.1. Reprezentanta petenților susține că reclamantii pe care îi reprezintă, în calitate de apărător în fața CNCD, și în dosarele enumerate în petiție au fost salariați ai pârâtei S.C. OMV PETROM S.A BUCUREȘTI, în cadrul Arpechim Pitești. Prin hotărârea Directoratului OMV Petrom, din data de 29.07.2009, s-a aprobat cesiunea activității de producție din cadrul rafinăriei Arpechim către S.C. OLTCHIM S.A., cesiunea reprezentând un transfer de întreprindere ce a implicat și preluarea acestora. Preluarea efectivă s-a făcut în februarie 2010.

4.1.2. În momentul preluării, potrivit planului social al pârâtei, în actul adițional al contractului colectiv de muncă sunt prevăzute anumite măsuri de sprijin ce conferă angajaților anumite drepturi.

4.1.3. Nemulțumirea petenților decurge din faptul că OMV Petrom nu și-a asumat plata unei sume egale cu 50% din pachetul salarial, precum și a unei sume de bani ce decurge din planul social în vigoare, către foștii salariați transferați.



4.1.4. În petiție se mai precizează că, în perioada 2008-2009, OMV PETROM a mai efectuat trei transferuri ale angajaților, colegi de serviciu cu petenții, PETROM respectând cele două obligații contractuale.

4.1.5. Față de aceste transferuri, petenta solicită ca CNCD să se pronunțe prin reținerea unei fapte de discriminare, prin încălcarea principiului egalității de tratament. Petenta susține că, prin acțiunea formulată la Tribunalul Argeș, în mod greșit s-a reținut prin hotărârea pronunțată la fond despre transferurile efectuate, că privesc activități diferite, fiind negociate diferite clauze ale cesiunii.

4.1.6. Petenții anexează sesizării înscrisuri pe care le consideră utile soluționării cauzei.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. În punctul de vedere transmis, partea reclamata susține că reclamantii au fost salariați ai S.C. OMV PETROM S.A., în cadrul Arpechim Pitești, până la momentul în care, în baza contractului de cesiune încheiat între OMV PETROM și S.C. OLTCIM S.A. s-a agreeat un transfer de întreprindere. Ca urmare a acestei cesiuni toți salariații din activitatea de petrochimie din cadrul Arpechim Pitești au fost preluați de către cesionarul OLTCHIM, preluarea însemnând asumarea integrală de către cesionar a contractelor individuale de muncă ale salariaților cedați, inclusiv a drepturilor și obligațiilor acestora. Ca efect, în statutul juridic nu a intervenit nicio modificare alta decât identitatea angajatorului, aceștia nefiind supuși concedierii, având ca efect aplicarea măsurilor de protecție.

4.2.2. Din dispozițiile Planului Social de măsuri rezultă că, în cazul transferului de întreprindere, salariații supuși transferului beneficiază nu numai de stabilitatea locului de muncă, dar și de o indemnizație de transfer echivalentă cu jumătate din sumele ce se acorda cu titlu de compensații individuale în cazul concedierilor colective.

4.2.3. De asemenea, partea reclamata face precizarea ca cererea reclamantilor se referă la o situație viitoare și ipotetică, desi angajatorul cesionar si-a asumat obligatia de a plati diferenta de 50% din pachetul compensatoriu precizat in Planul social Petrom in cazul concedierilor colective , daca reclamantii vor fi disponibilizati pentru motive ce nu tin de persoana salariatului intr-o perioada de 3 ani de la momentul transferului.

4.2.4. Partea reclamata face trimitere la sentintele pronuntate de catre Tribunalul Arges, la acelasi obiect, sentinte din care rezulta ca nu se poate vorbi de discriminare, ci de clauze diferite negociate intre parata si ceilalti cesionari cu ocazia transferului serviciilor respective. Din plangerea inregistrata la tribunal, reclamantii recunosc ca au beneficiat de indemnizatia de transfer, platita la momentul transferului, precum si de asigurarea stabilitatii la locul de munca.

4.2.5. Partea reclamată susține ca, față de conținutul sesizării, raportată la dispozițiile art. 2 alin. (1) din O.G.137/2000, rezultă lipsa obiectului prezentei plângeri.



V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Petenții sesizează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării faptul că, raportat la cesiunea activității de producție a S.C. OMV PETROM S.A. București către S.C. OLTCHIM S.A., angajatorul nu a respectat obligațiile ce îi incumbă referitor la plata salariaților. Petenții arată că angajatorul nu a respectat obligațiile cedentei care reprezentau totodată garanții de siguranță din partea Petrom.

5.2. Urmare sesizării primite, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției intră sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director, analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată.

5.3. Colegiul director analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate în restricție, excudere, deosebire sau preferință și care poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, din cauza unor criterii determinate 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. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.4. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;
- d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.5. Petenții solicită Consiliului să constate că, în speță, a fost încălcat principiul egalității de tratament ce ar trebui să fie respectat față de toți salariații și angajatorii, iar prin comportamentul pasiv al S.C. OMV PETROM S.A. acesta nu și-a asumat obligațiile ca garanții de siguranță, defavorizând, în mod nejustificat, pe unii salariați, cu toate că prin încheierea contractelor colective de muncă ar trebui să fie promovate relațiile de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

5.6. Partea reclamată, în punctul său de vedere, arată că sesizarea este netemeinică deoarece petenții fie că se referă la o situație viitoare și ipotetică, fie



că *solicitarea nu are niciun temei legal sau convențional*. Partea reclamată subliniază că faptele sesizate *sunt lipsite de obiect* și ar fi putut constitui discriminare între salariații afectați de transferul colectiv desfășurat între Petrom și Oltchim doar dacă unii dintre salariații transferați de la societatea reclamată la Oltchim ar fi beneficiat de anumite clauze, suplimentar față de ceilalți salariați din cadrul aceleiași cesiuni, or în speță, tuturor salariaților transferați în cadrul aceluiași proces de transfer colectiv li s-au aplicat aceleași prevederi. În concluzie, partea reclamată solicită respingerea petiției și constatarea că, în cazul semnalat, aceasta nu a săvârșit acte sau fapte de discriminare. Mai mult, precizează că instanța de judecată a respins în mod irevocabil solicitările petenților reținând că, în speță, deși a fost invocată, nu este incidentă discriminarea.

5.7. Colegiul director reține că, față de excepția invocată de partea reclamată și anume *lipsa obiectului petiției*, deși i-a fost adusă la cunoștință, reprezentanta petenților nu și-a exprimat niciun punct de vedere. Colegiul respinge excepția invocată arătând că, în speță, obiectul petiției este constituit de cele două obligații care, în opinia petenților, nu au fost asumate de către angajator.

5.8. Față de *primul capăt de cerere* (neasumarea de către OMV PETROM a obligației de a plăti foștilor săi salariați transferați către S.C. OLTCHIM S.A. unele sume bănești din pachetul salarial, corespunzător vechimii în muncă) Colegiul director constată faptul că, în speță, nu sunt îndeplinite, în mod cumulativ, elementele constitutive ale faptei de discriminare, în sensul că petenții *nu justifică un criteriu* în baza căruia ar fi fost discriminați, mai mult, *nu există o situație comparabilă* la care să se raporteze.

5.9. Referitor la *cel de-al doilea capăt de cerere* (nerespectarea de către Petrom a celei de a doua obligații asumate, referitoare la acordarea, în momentul concedierii, a unei sume echivalente cu jumătate din Planul Social în vigoare la acea dată în cazul în care S.C. OLTCHIM S.A. nu le va plăti el însuși această sumă în cazul în care vor fi concediați de către S.C. OLTCHIM S.A. din motive neimputabile într-un interval de 3 ani de la data încheierii transferului la Oltchim) Colegiul director reține că *cererea petenților se referă la o situație viitoare și ipotetică*. În speța de față, obligația de plată a diferenței de 50% din pachetul compensatoriu a fost asumată direct de angajatorul cesionar prin contractul de cesiune. În consecință, conform Planului social, salariații cedați pot să beneficieze de diferența din pachetul compensatoriu fie direct de la angajatorul care dispune concedierea (cesionarul), fie de la cedent, în funcție de înțelegerea stabilită prin actul de cesiune. Raportat la contractul de cesiune, obligația de acoperire a diferenței de 50% din pachetul compensatoriu a fost asumată direct de OMV PETROM. Această asumare are în vedere înțelegerea dintre părțile contractante din cadrul cesiunii, nicidecum o manifestare discreționară sau discriminatorie de voință din partea OMV PETROM. Colegiul director reține că aspectul important în această speță este ca *în viitor* una dintre părțile cesiunii să-și asume obligația de a acoperi diferența de 50% din pachetul compensatoriu, aspect ce, potrivit afirmațiilor părții reclamate, s-a și realizat.



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 lipsei obiectului petiției, invocată de partea reclamată;

2. referitor la *primul capăt de cerere* (neasumarea obligației angajatorului de a plăti foștilor săi salariați transferați o sumă egală cu 50% din pachetul salarial corespunzător vechimii în muncă în cadrul părții reclamate în situația în care noul contract individual de muncă încetează în primele 6 luni de la data încheierii) nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, în sensul că nu există criteriu și nicio situație comparabilă potrivit art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

3. referitor la *cel de-al doilea capăt de cerere* (nerespectarea de către Petrom a celei de a doua obligații asumate, referitoare la acordarea, în momentul concedierii, a unei sume echivalente cu jumătate din Planul Social în vigoare la acea dată în cazul în care S.C. OLTCHIM S.A. nu le va plăti el însuși această sumă în cazul în care vor fi concediați de către S.C. OLTCHIM S.A. din motive neimputabile într-un interval de 3 ani de la data încheierii transferului la Oltchim) fapta nu există, nu s-a produs;

4. clasarea dosarului;

5. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul


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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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



HALLER ISTVÁN – Membru



NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru



POP IOANA – Membru



VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru



VLAȘ CLAUDIA SORINA - Membru



Hotărâre redactată de C.V. și A.S.

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

