



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: support@cncd.org.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 257 din 27.05.2015

Dosar nr.: 157/2015

Petiția nr.: 1787/09.03.2015

Petent: Filiala Gorj a Partidului Național Liberal

Reclamat: S.C. Complexul Energetic Oltenia S.A.

Obiect: acordarea de prime de 8 martie doar femeilor care fac parte din anumite sindicate agreeate de administrația companiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. Filiala Gorj a Partidului Național Liberal, reprezentată de copreședinte Dan Vîlceanu, având sediul în Târgu Jiu, Ștr. Victoriei, bl. 2, parter, Județul Gorj

I.2. Numele și reședința reclamatei

I.2.1. S.C. Complexul Energetic Oltenia S.A., reprezentată de către director general executiv L DC, cu sediul în Târgu Jiu, str. Alexandru Ioan Cuza nr. 5, Județul Gorj

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin petiția formulată, este sesizată discriminarea femeilor, angajate ale S.C. Complexul Energetic Oltenia S.A., prin neacordarea bonificațiilor cu titlul de „prime de 8 martie”. Prima de 8 martie, în cuantum de 100 lei a fost acordată **doar angajaților** din anumite sindicate, agreeate de administrația companiei, respectiv „**membre ale sindicatelor semnatare ale acordului cu administrația**”.

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 de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 28.04.2015 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea discriminării, în continuare C.N.C.D., prin adresele nr. 1787/07.04.2015, respectiv adresa nr. 2539/07.04.2015. La termen părțile nu s-au prezentat.

3.3. Partea reclamată a formulat un punct de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 2868/24.04.2015, prin adresa nr. 2973/30.04.2015, punctul de vedere fiind transmis petentei, fiindu-i acordat un termen pentru concluzii scrise.

3.4. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată faptul că partea reclamată, prin reprezentanții săi, discriminează angajatele din companie, acordând bonificații salariale cu titlul „prime de 8 martie” doar angajatelor care fac parte din anumite sindicate ale salariaților, nefiind acordate tuturor angajatelor.

4.1.2. Petenta apreciază faptul că au fost încălcate grav drepturile femeilor constituindu-se într-o acțiune de discriminare a angajatelor pe criteriu sindical.

4.1.3. În fapt, cu ocazia Zilei Internaționale a Femeii, partea reclamată a acordat prime femeilor, însă doar angajatelor care fac parte din anumite sindicate, agreeate de către administrația companiei.

4.1.4. Reprezentanții Directoratului Companiei și-au exprimat public decizia aceste declarații putând fi vizualizate pe site-ul cotidianului „Pandurul”. Directorul diviziei energie a declarat „vor primi toate doamnele care sunt membre ale sindicatelor semnate ale acordului cu administrația”.

4.1.5. Prin acordarea de prime doar unei părți dintre angajatele părții reclamate, administrația companiei încalcă Codul Muncii care stipulează faptul că „în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”, fiind încălcate și prevederile art. 8 din O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

4.1.6. Prin măsurile luate, partea reclamată a încălcat atât legislația internă cât și normativele Uniunii Europene care combat discriminarea, orice discriminare fiind interzisă prin Tratat.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată solicită respingerea petiției ca netemeinică și nelegală pe următoarele considerente:

4.2.2. Plângerea este netemeinică, având în vedere faptul că bonusul de 100 lei a fost acordat tuturor salariaților reclamatei cu ocazia zilei de 8 martie.

4.2.3. Acest bonus a fost conferit ca urmare a acordului încheiat la data de 19.03.2015 între toți partenerii sociali, denumit Protocol, în care se sublinia, încă odată necesitatea încheierii unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate în procedură de urgență.

4.2.4. Deși negocierile pentru încheierea unui contract colectiv de muncă s-au derulat începând cu 7 ianuarie 2015, cu respectarea procedurii, acestea nu s-au putut finaliza anterior sfârșitului lunii februarie, când expira anteriorul contract colectiv de muncă, întrucât una dintre federații (F.N.M.E.) a refuzat permanent acest lucru, părăsind sistematic ședințele de negociere, într-un final a declanșat conflict de muncă fiind sesizat I.T.M. în baza dispozițiilor Legii nr. 62/2011 (art. 166).

4.2.5. I.T.M. a constatat faptul că nu sunt temeiuri legale pentru un conflict de muncă însă Federația nu a înțeles să reia negocierile, desfășurând alte forme de protest, deși restul sindicatelor solicitau reluarea negocierilor.

4.2.6. În aceste condiții, în temeiul art. 153 din Legea nr. 62/2011, celelalte organizații sindicale au solicitat încheierea unui acord, ca o alternativă legală pentru a suplini lipsa contractului colectiv de muncă.

4.2.7. Legea nu instituie în mod expres nivelurile la care se pot încheia aceste convenții, instituindu-se forma scrisă ca o condiție de validitate. Singurele limite sunt cele impuse de lege și ordinea publică, *producându-și efectele numai pentru membrii organizațiilor sindicale semnate*.

4.2.8. Refuzul continuu al Federației de a relua negocierile pentru încheierea unui contract colectiv de muncă a dus la implicarea Ministerului Energiei pentru consultări și readucerea Federației la masa negocierilor.

4.2.9. În acest sens a fost încheiat protocolul din 19.03.2015, între toți partenerii sociali, protocol în care se sublinia încă odată necesitatea încheierii unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate. În acest Protocol a fost prevăzut și bonusul de 100 lei pentru salariați cu ocazia zilei de 8 martie. Acest bonus a fost acordat tuturor angajatelor, fapta invocată de către petentă neavând temei.

4.2.10. În condițiile menționate a fost încheiat și Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, valabil pentru perioada 2015-2017, în care au fost stabilite drepturi și obligații pentru toți salariații.

4.2.11. Având în vedere apărările formulate solicită respingerea petiției ca netemeinică.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate, respectiv a faptului că o parte dintre salariați au primit bonusul de 8 martie, iar o parte nu l-au primit. Prin protocol la punctul 2, lit. i) se prevede și „bonusul de 100 lei pentru salariații femeii care nu au primit încă”.

5.2. În drept, 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 induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.3. 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.**

5.4. 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 reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, 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. În speța de față, Colegiul Director ia act de susținerea petentei care arată faptul că reprezentanții ai conducerii părții reclamate au arătat faptul că „vor primi toate doamnele care sunt **membre ale sindicatelor semnatare ale acordului cu administrația**”. Declarația a apărut în cotidianul „Pandurul” din data de 05.03.2015. Ulterior situația s-a remediat, cu ocazia încheierii protocolului din data de 19.03.2015 fiind prevăzută acordarea acestui bonus „tuturor salariaților care nu au primit încă”. Deși situația a fost remediată pe parcurs a existat o diferențiere între angajatele companiei fiind favorizate angajatele membre ale sindicatelor semnatare ale acordului cu administrația.

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. În speța de față, Colegiul Director reține că, la baza aspectelor sesizate de către petentă a stat criteriul apartenenței sindicale, aspecte avute în vedere la argumentarea punctul a).

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. În cazul de față, Colegiul reține faptul că a fost vorba despre un bonus acordat femeilor, cu ocazia Zilei Internaționale a Femeii, existând o diferențiere între angajate, ca urmare a apartenenței la unul sau altul dintre sindicatele existente la nivelul companiei reclamate. Ulterior acest bonus a fost acordat tuturor angajaților, Colegiul reținând existența unei fapte de discriminare chiar în acest caz, constatându-se prezența unei situații de diferențiere. Aspectele sesizate și declarațiile reprezentantului părții reclamate au fost preluate de un cotidian local.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare. Partea reclamată a arătat faptul că bonusul respectiv a fost acordat tuturor salariaților, imposibilitatea de a negocia cu toate părțile implicate fiind cea care a dus la diferențierea sesizată de către petentă. Ulterior cu ocazia încheierii negocierilor și a încheierii Protocolului a fost acordat bonusul și salariaților care nu îl primiseră. Colegiul director apreciază faptul că

nu ne aflăm în fața unei justificări obiective, declarațiile apărute în presa locală fiind edificatoare în acest sens.

5.5. Colegiul mai reține și declarațiile directorului diviziei Energie, declarații apărute în ziarul Pandurul care arată faptul că „vor primi toate doamnele care sunt membre ale sindicatelor semnatare ale acordului cu administrația” reținând o similitudine cu cazul „Feryn” cauza C-54/07, soluționată de către Curtea Europeană de Justiție, caz în care unul dintre directorii unei companii din Belgia, a declarat că nu va recruta imigranți care să lucreze pentru companie. Declarația a fost apreciată ca fiind discriminatorie chiar dacă angajatorul nu a acționat potrivit propriilor afirmații. Colegiul apreciază ca fiind discriminatorii declarațiile făcute chiar dacă bonusul a fost acordat, în cele din urmă tuturor salariaților.

5.6. Deși era vorba despre un bonus, acordat generic tuturor salariaților, acest lucru nu s-a făcut de la bun început fiind acordat doar ca urmare a încheierii Protocolului din 19.03.2015. În situația în care acel protocol nu ar fi fost încheiat ar fi rămas această diferențiere, bazată pe apartenența sindicală, situație ce a condus la o diferențiere între salariați deși acesta se cuvenea tuturor angajaților.

Examinând sesizarea petentei și susținerile părții reclamate, Colegiul reține întrunirea cumulativă a cerințelor pentru a ne afla în fața unei fapte de discriminare.

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. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin.1 și alin. 5 și art. 7 lit. c), lit. f) și lit. g) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

2. Sancționarea S.C. Complexul Energetic Oltenia S.A. cu amendă contravențională în valoare de 5000 lei, pentru faptele prevăzute de art. 7 lit. c), lit. f) și lit. g) ale O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentei, Filiala Gorj a Partidului Național Liberal, reprezentată de copreședinte D V, având sediul în Târgu Jiu, Str. Victoriei, bl. 2, parter, Județul Gorj

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica reclamatei, S.C. Complexul Energetic Oltenia S.A., reprezentată de către director general executiv L D C, cu sediul în Târgu Jiu, str. Alexandru Ioan Cuza nr. 5, Județul Gorj, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Gorj sub nr. J18/311/2012, având C.U.I. 30267310

5. În temeiul art. 26, alin. 2 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, Consiliul dispune obligarea părții reclamate să publice în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

La Direcția Generală a Finanțelor Publice Gorj, cu sediul în str. Siret nr. 6, Municipiul Târgu-Jiu, Județul Gorj, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 05.06.2015

Motivată și tehnoredactată : T.B./R.B.

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