



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA 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

HOTĂRÂREA NR. 670 din 13.11.2013

Dosar nr.: 396/2013

Petiția nr.: 2941/23.04.2013

Petent: S.C.

Reclamat: Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A.

Obiect: prevederile contractului colectiv de muncă în ceea ce privește procentul de indexare în funcție de salariul brut negociat al fiecărui angajat precum și neacordarea sporului de fidelitate petentei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. S.C. cu domiciliul în loc..

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A., cu ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează prevederile contractului colectiv de muncă în ceea ce privește procentul de indexare în funcție de salariul brut negociat al fiecărui angajat. Petenta consideră discriminatorie această indexare, fiind avantajați angajații cu salarii mai mici cu funcții de execuție și dezavantajați salariații cu funcții de conducere. De asemenea sesizarea petentei vizează și neacordarea sporului de fidelitate. Petenta consideră discriminatoriu faptul că nu a beneficiat de sporul de fidelitate pentru că a avut contractul de muncă suspendat de concediul medical pe cod de boală cronică necontagioasă.

III. Procedura de citare

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

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 17.06.2013, prin adresa nr. 2941/29.05.2013 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 3689/29.05.2013 fiind citată partea reclamată, prin reprezentant. Petenta a fost absentă la audiere și a transmis adresa nr. 4050/13.06.2013 solicitând acordarea unui nou termen. Partea reclamată a fost prezentă la audiere și a depus punctul de vedere prin adresa nr. 4158/17.06.2013.

3.3. Părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 08.07.2013, prin adresa nr. 4205/19.06.2013 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 4205/19.06.2013 fiind citată partea reclamată, prin reprezentant. Părțile au fost prezente

la audiere, petenta a depus un punct de vedere prin adresa nr. 4557/08.07.2013 și a fost acordat termen pentru depunerea concluziilor scrise. Partea reclamată a depus concluzii scrise prin adresa nr. 4912/23.07.2013. Petenta a depus concluzii scrise prin adresa nr. 4983/25.07.2013.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că este angajata societății Generali Societate de Administrare a Pensilor Private SA din 2008 în funcția de Director proiect Pensii Facultative și, ca urmare a câștigării în instanța a unui litigiu de muncă cu angajatorul în 2009, a constatat că următoarele contracte colective de muncă de după câștigarea acestui litigiu au fost negociate astfel încât să-i poată reduce din drepturile acordate salariaților, și se referă la situațiile disimulate de discriminare pentru cazurile de suspendarea contractului individual de muncă de drept, fiind în concediu de boală cronică necontagioasă, ori de introducerea unor criterii diferențiate de acordare a indexării salariaților funcție de salariul brut individual.

4.1.2. Astfel, art.1 - 4 ale Actului Adițional nr.1 la Contractul Colectiv de Muncă al Generali Societate de Administrare a Pensilor Private SA pe anul 2010, deși se recunoaște valabilitatea CCM pe 2010, care, la art. 22 prevede „ca principiu al salarizării personalului, creșterea puterii de cumpărare a salariului negociat” în realitate, se introduce o diferențiere a procentului de indexare, respectiv, 5%,3% și 0% funcție de salariul brut negociat al fiecărui angajat. În felul acesta, indirect se crează o discriminare a salariaților, fiind avantajați cei cu salarii mai mici corespunzător funcțiilor deținute, de execuție, și dezavantajând salariații cu funcții de conducere, cu salarii mai mari, ceea ce încalcă prevederile art. 2 al OG 137/2000 cu modificările și completările ulterioare. Petenta menționează că nu este vorba de o majorare salarială, așa cum este folosit termenul „majorare” la art. 1, se disimulează termenul indexare așa cum este folosit la art.2, art.3, art.4. Deci, se poate observa că este vorba de o indexare salarială - aplicabilă tuturor salariaților - pe principiul mai sus enunțat.

4.1.3. În cazul prevederilor art. 31 alin. (1) al Contractului Colectiv de Muncă valabil pentru anul 2013, se poate constata că, dat fiind acțiunea în instanță promovată de ea sub aspectul nelegalității acordării indexării pe tranșe de salarii stipulată de art. 1-4 ale Actului Adițional nr. 1, comentat anterior, litigiu aflat pe rolul instanței de judecată a Tribunalului București, se revine la un procent unic acordat tuturor salariaților de 3%, dar, cu mențiunea expresă că aceasta se va acorda din nou ca majorare, disimulând termenul de indexare, condiționată de sintagma „salariaților activi” - care, nu există ca definiție în C. muncii (legea 40/2011) și care, „la data de 31 decembrie a anului anterior celui în care se face majorarea, nu au contractul individual de muncă suspendat de drept și/sau nu se afla în perioada de preaviz”.

4.1.4. Sub acest aspect, de acordare a majorării/indexării doar acelor salariați care, din motive independente de voința lor cum ar fi cazul concediului de boală sau a unui preaviz acordat ca urmare a unor concedieri din motive neimputabile salariatului, cazuri în care acesta ar trebui protejat conform art 49 C.muncii , textul art. 31 alin.(1) al CCM pe 2013 introduce și de această dată o discriminare indirectă în sensul în care este definită de art. 2 OG 137/2000 condiționând de o anumită dată, respectiv 31 decembrie și o anumită situație, respectiv cea de contract individual suspendat de drept, (în cazul petentei contractul de muncă este suspendat de concediul medical pe cod de boală cronică necontagioasă) /preaviz, și, de asemenea, încalcând principiul enunțat la art. 22 al aceluiași CCM valabil pe 2013. Ori, din text se subînțelege că pentru orice altă situație de suspendare a CIM, în oricare altă zi decât cea de 31 decembrie, prevederile

art. 31 alin.(1) al CCM pe 2013 se interpretează ca o acordare a acestei majorări/indexări, deci se introduce un criteriu de discriminare indirectă. Identic, se poate face raționamentul logic că pentru orice salariat care se află într-o altă perioadă de preaviz, alta decât data de 31 decembrie, poate primi indexarea de 3%. Discutabil este cazul în care salariatul s-ar afla în concediu de odihnă în data de 31 decembrie și față de care nu se face nicio precizare deși acesta nu ar fi „activ” în sensul desfășurării activității.

4.1.5. Petenta reclamă de asemenea, ca discriminare indirectă, în sensul definit de art.5 alin(4) C. muncii, prevederile art. 25 ale aceluiași CCM 2013 care, condiționează acordarea sporului de fidelitate, de suspendarea de drept a contractului individual de muncă, deși la primul paragraf se precizează că acest spor de fidelitate se acorda tuturor salariaților societății, conform Anexei 2. Condiționarea că acest spor nu se acorda pentru salariații ce au contractul individual suspendat doar de drept și nu este aplicabil în toate celelalte cazuri de suspendare cum ar fi art. 51 C muncii - Suspendarea din inițiativa angajatului sau art. 52 C.muncii - Suspendarea din inițiativa angajatorului, produce o discriminare indirectă în sensul OG 137/2000.

4.1.6. Petenta precizează că toate concediile de boală acordate în anul 2013 și care suspendă de drept contractul de muncă au fost acordate pentru boală cronică necontagioasă și deține un certificat de handicap grad II din anul 2012. Mai mult, în Codul muncii (legea 40/2011) restrângerea drepturilor salariaților este operabilă în cazul suspendării contractului individual de muncă din cauze imputabile salariatului, ceea ce nu face obiectul situației ce o propune spre analiză. Pentru toate aceste motive, în raport și de prevederile art.2 OG 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, petenta supune cercetării aspectele reclamate.

4.1.7. Prin adresa nr. 4050/13.06.2013 petenta face completarea petiției înregistrată cu nr. 2941/23.04.2013 și depune următoarele documente în copie:

- Adresa nr. P5287/28932/19.04.2013 a ITM București care atesta calitatea de salariat având contractul individual de muncă nr. 1248/IVB/25.02.2008 pe perioada nedeterminată în stare activă.

- Adeverința nr.23991/16.05.2013 emisa de Generali SAFPP SA care atestă calitatea de angajat al societății și numărul de zile de concedii medicale în intervalul 05.12.2011-30.04.2013(490 zile).

- Adresa nr.27911/05.06.2013 prin care este înștiințată că directoratul societății a aprobat în baza art.59 al CCM valabil pe 2013 plata primei aniversare în valoare de un salariu net lunar, contrar dispozițiilor art.59 al CCM pe 2013 care dispune acordarea unei prime aniversare în valoare de un salariu brut lunar. Acordarea acestui drept se face tardiv (în luna iunie deși termenul corect este februarie), după depunerea acțiunii în instanța și discriminatoriu în sensul acordării unei valori a primei în valoare netă și nu așa cum este prevăzut ca valoare brută, deși, în propria adresa cu nr. 15346/20.03.2013 aceasta recunoaște că acordarea acestei prime se va face în valoare brută. De asemenea, din cuprinsul motivării răspunsului negativ la solicitarea ei de a-i acorda aceasta primă, se poate observa cum aceasta, în mod neîntemeiat, consideră că suspendarea de drept a contractului individual de muncă pe perioada concediilor de boala i-ar întrerupe vechimea în muncă, încălcând astfel art.49 C. muncii.

- Extras adresa nr.15346/20.03.2013 a Generali SAFPP SA;

- Certificatul de handicap nr.2917/25.07.2012;

- Cerere ce face obiectul dosarului nr.72551/3/2011 Tribunalul București;

- Cerere ce face obiectul dosarului nr. 1643 9/3/2013 Tribunalul București

4.1.8. Prin adresa nr. 4557/08.07.2013 petenta face următoarele precizări:

4.1.8.1. Cu privire la invocarea excepției tardivității depunerii petiției se poate observa că aceasta este invocată în mod eronat. Stă mărturie însăși susținerile

reclamatei din cuprinsul punctului de vedere comunicat în data de 17.06.2013 (paragraful II, pag.2). Astfel, aceasta recunoaște ca petiția se refera la o discriminare care se întinde de după reintegrarea ei (2010 ca urmare a câștigării litigiului în instanță) și până în prezent. Ori, în această situație invocarea tardivității, respectiv, nerespectarea art. 20 alin. 1 al OG 137/2000 nu poate fi primită, discriminarea în cauza având un caracter continuu, care se manifesta și în prezent prin prevederile CCM-ului valabil pe 2013 care face obiectul prezentei petiții. În acest sens se poate constata că prin adresa nr 4158/17.06.2013, reclamata depune un set de înscrisuri care cuprinde Actul Adițional nr.1 la CCM 2010 valabil pentru 2011, CCM valabil pe anul 2010, CCM valabil pe 2012, CCM valabil pe 2013. Petenta menționează că în cursul anului 2012 nu au fost acordate indexări salariale, deși sunt prevăzute în CCM pe 2012.

4.1.8.2. Cu privire la fondul petiției, în ceea ce privește art.1-4 al Actului Adițional nr. 1 la CCM 2010 valabil pentru anul 2011 care crează o discriminare prin acordarea diferențiată a indicelui de indexare salarială, respectiv 5-0%, funcție de două criterii care încalcă art.2 al OG 137/2000, și anume, un criteriu care diferențiază salariații funcție de salariul brut negociat și un altul dat de suspendarea contractului individual de muncă în sensul în care prin excludere a unei categorii de salariați se crează criterii ce au drept scop sau efect încălcarea drepturilor acestora. Ori, prin crearea criteriului care depinde de salariul brut negociat se încalcă art. 21 al CCM pe 2010, după la dosar.

4.1.8.3. Petenta solicită să se constate că Decizia nr.20110919 în baza căreia s-a indexat în septembrie salariul unor angajați nu mai conține diferențierea față de salariații cu salarii mai mari de 8755 lei deși, se bazează pe aceleași prevederi ale CCM-ului în vigoare, respectiv Actul Adițional nr.1. Petenta solicită să se constate de asemenea nulitatea Deciziei nr. 20110919, aceasta la fel ca și Decizia nr.3/26.01.2011 nefiind datate și înregistrate, astfel neputând produce efecte juridice. Mai puțin decât atât, petenta solicită să se constate nulitatea art. 1c. al Deciziei nr.3/26.01.2011 comunicată după depunerea petiției în setul de înscrisuri depus de „Generali” în data de 17.06.2013 care, conform tuturor proceselor verbale care au stat la baza actului Adițional nr.1 al CCM 2010 cât și art.1-4 al acestuia nu a fost negociat și acceptat de părți niciodată ci a fost introdus abuziv în Decizia de mai sus fără acordul salariaților și fără să fie trecută în Actul Adițional nr 1.

4.1.8.4. Se poate constata că și cel de-al doilea criteriu crează o discriminare în sensul că acei salariați ce au contractul individual de muncă suspendat nu pot fi beneficiari ai indexării. Astfel petenta consideră că se află în situația unei discriminări create de „Generali” prin impunerea condițiilor de negociere al CCM-ului valabil pe 2011, și de forma finală a Actului Adițional nr.1 al CCM (sunt mărturie procesele verbale încheiate de părți în data de 13.12.2010, 14.12.2010, 20.12.2010, depuse la dosar.

4.1.8.5. Cu privire la discriminarea creată de art.31 alin.(1) al CCM valabil pe anul 2013 se crează de către „Generali” un criteriu de excludere a unei categorii de salariați pe aceeași principiu discreționar și anume acela al suspendării de drept (cazul ei, suspendare din motive de boala necontagioasă) într-o anumită dată, respectiv 31.12.2012. Astfel, se încalcă din nou art. 2 al OG 137/2000 și art. 22 al CCM pe 2010 cât și legislația în materie de dreptul muncii, respectiv art.49 C. muncii care precizează modalitățile și efectele suspendării.

4.1.8.6. Cu privire la acordarea primei aniversare, petenta solicită să se constate că aceasta s-a acordat parțial și tardiv față de data împlinirii celor 5 ani vechime în cadrul societarii și după ce a solicitat în instanță acordarea acestui drept. Tardivitatea acordării este evidentă și discriminatorie ceilalți salariați primindu-și acest drept în luna în care se împlinesc cei 5 ani vechime, în cazul său întârzierea fiind de 3 luni și 8 zile față de care „Generali” nu oferă nicio justificare. Cu privire la parțialitatea cuantumului valorii acesteia, se poate observa că textul art 59 al CCM valabil pe 2013 prevede că

valoarea acestei prime aniversare este precizată expres ca fiind „un salariu brut”. Ei i-a fost acordat un salariu net de încadrare fără sporul de fidelitate.

4.1.8.7. Petenta reclamă de asemenea sancționarea restricționării accesului în instituție și/sau diferite birouri ale companiei cu scop de hărțuire așa cum este definită în art.2 alin (5) și alin. (6) OG.137/2000 în sensul împiedicării desfășurării activității în instituție, conf. adresei 195/07.04.2011, dar și din faptul că din data de 01.05.2013 nu mai posedă card de acces în companie, fiindu-i îngreunată comunicarea efectivă, nealocându-i un spațiu de lucru, fără a avea acces la calculatorul de serviciu ori documentele personale, deși este salariat al societății conform adeverințelor eliberate de către „Generali”. În cazul în care privarea de drepturile semnalate nu ar putea fi incluse în prevederile art. 2 alin.5 și alin.6 al OG 137/2000, petenta solicită încadrarea faptelor reclamate drept discriminare pe motiv de excludere pe criteriu de boală.

4.1.8.8. Prin adresa nr. 4732/15.07.2013 petenta precizează că sub aspectul neacordării sporului de fidelitate pe perioada suspendării contractului de muncă de drept, sunt aplicabile prevederile art. 55 alin.(1) Codul Fiscal care dispune că: „Sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate de muncă.” Petenta solicită să se constate că neacordarea sporului de fidelitate pe perioada suspendării de drept a CIM constituie o discriminare și solicită obligarea societății să-i acorde sporul de fidelitate pe întreaga perioadă de incapacitate temporară de muncă.

4.1.9. Prin concluziile scrise depuse prin adresa nr. 4983/25.07.2013 petenta precizează:

4.1.9.1. Cu titlu prealabil, astfel cum reiese din actele dosarului trebuie avut în vedere că ea a mai fost concediată de către SC Generali Societate de Administrare a Pensii Private SA în cursul anului 2008, însă și-a câștigat în instanță dreptul de a fi reintegrată pe funcția de Director Proiect Pensii Facultative. Cu toate acestea, Generali a continuat presiunile asupra sa și după pretinsa integrare efectuată în 2010, scopul pârâtei fiind acela de a o îndepărta din societate prin orice mijloace, în prezent fiind pentru a doua oară în fața instanței de judecată pentru concedierea dispusă ca urmare a desființării postului pe care a fost reintegrată.

4.1.9.2. Dintre metodele prin care Generali și-a pus în practică scopul de a o îndepărta din societate a fost și excluderea sa de la anumite drepturi cum ar fi: indexarea salariilor, acordarea primelor, acordarea sporului de fidelitate (vechime), restricționarea cardului de acces în societate și chiar neacordarea acestui card odată cu stabilirea unui alt sediu administrativ al societății, izolarea fizică față de ceilalți colegi, agresarea fizică de către unii membri ai conducerii societății, interzicerea oricărei inițiative profesionale.

4.2. Susținerile Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A.

4.2.1. Partea reclamată invocă excepția tardivității de constatare a unei pretinse discriminări cu privire la art. 1 – 4 din actul adițional nr. 1 la CCM pe anul 2010. Sub acest aspect, petenta a investit consiliul, cu soluționarea unei cereri prin care se solicită să se constate o situație de discriminare cu privire la negocierea prevederilor art. 1-4 din Actului Adițional nr. 1 la CCM pe anul 2010, respectiv art. 25 și art. 31 din CCM pe anul 2013 astfel cum au fost negociate. Or, față de momentul negocierii și luării la cunoștință de către petentă a prevederilor Actului Adițional 1 la CCM pe anul 2010 atacat, respectiv la data de 16.11.2011 (data înregistrării pe rolul Tribunalului București a dosarului nr. 72551/3/2011 prin care petiționara solicita anularea clauzelor art. 1-4 din Actul Adițional nr.1 la CCM pe anul 2010 invocând aceiași discriminare ca și în prezenta petiție), raportat la momentul introducerii prezentei petiții, respectiv la data de 29 mai 2013,

petiția a fost formulată peste termenul legal de un an prevăzut de dispozițiile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000. Or, depășirea termenului prevăzut de lege constituie un fapt de neprimire în ceea ce privește cererea de constatare a situației de discriminare la negocierea Actului Adițional 1 la CCM pe anul 2010. În concluzie, având în vedere motivele arătate anterior, se solicită admiterea excepției invocată și pe cale de consecință să se respingă cererea de constatare a pretinsei situații de discriminare în sensul art. 2 din Ordonanța nr. 137/2000 cu privire la art. 1-4 din Actului Adițional nr. 1 la CCM pe anul 2010 ca tardiv formulată.

4.2.2. În susținerea petiției ce face obiectul prezentei cauze, petenta invocă o serie de motive vizând o pretinsă discriminare din partea Societății în ceea ce privește (1) art. 1-4 din Actului Adițional nr. 1 din CCM pe anul 2010, (2) art. 25 din CCM pe anul 2013 respectiv (3) art. 31 din CCM pe anul 2013.

4.2.2.1. În ceea ce privește prevederile Art. 1-4 din Actul Adițional nr. 1 la CCM 2010/2011 susținerile petentei potrivit cărora s-ar crea o situație de discriminare indirectă prin acordarea majorărilor salariale conform art. 1-4 din Actul Adițional nr. 1 la CCM pe anul 2010, sunt vădit neîntemeiate urmând a fi respinse în consecință.

4.2.2.1.1. Trebuie reținut faptul că indexarea din anii precedenți a fost condiționată de indicele de creștere a venitului mediu lunar din sectorul financiar, cod CAEN 64-66, potrivit buletinelor statistice publicate de Institutul Național de Statistică. Față de această situație, la data de 12.10.2010, Directoratul Societății a răspuns solicitărilor angajaților referitoare la Contractul Colectiv de Muncă al Generali Fond de Pensii pe anul 2011 prezentând poziția Directoratului cu privire la solicitările salariaților. Ca urmare a răspunsului Directoratului, salariații s-au întrunit în Adunarea Generală a Salariaților Generali Fond de Pensii și au votat cu privire la toate propunerile supuse negocierii, conform Procesului verbal nr. 13584/13.12.2010 al Adunării Generale a Salariaților Generali. Ca urmare a votării propunerilor Directoratului de modificare a CCM Generali Fond de Pensii de către salariații Societății, la data de 22.12.2010 a fost încheiat Actul Adițional nr. 1 la CCM pe anul 2010 care respectă decizia salariaților confirmată prin Procesul verbal nr. 13584/13.12.2010.

4.2.2.1.2. La data de 26.01.2011, Directoratul Societății a aprobat prin Decizia nr. 3/26.01.2011 majorările salariale astfel cum au fost negociate și incluse în Actul Adițional nr. 1 la CCM pe anul 2010. Astfel prin Decizia nr. 3/26.01.2011, Directoratul Societății în temeiul art. 1 B din Actul Adițional nr. 1 la CCM pe anul 2010, a decis că începând cu data de 01.01.2011, se majorează salariul brut lunar al tuturor salariaților din cadrul societății care au contractul individual de muncă valid la data de 01.01.2011, fără a fi suspendat, astfel:

1a. cu un procent de 5% (cinci la sută) pentru angajații care au salariu de încadrare brut mai mic sau egal cu 3.500 RON;

2b. cu un procent de 3% (trei la sută) pentru angajații care au salariu de încadrare brut mai mare de 3.500 RON și mai mic sau egal cu 8.500 RON;

ic. salariații care au salariul de încadrare brut mai mare de 8.500 RON nu beneficiază de indexare.

4.2.2.1.3. Așadar, majorările salariale au fost acordate ca urmare a negocierilor dintre reprezentanții Directoratului Generali și reprezentanții salariaților, rezultatul acestor negocieri fiind consemnat în Actul Adițional nr. 1 la CCM pe anul 2010. După cum se observa din Anexele 1a, 1b și 1c la Decizia nr. 3/26.01.2011 sus menționată, 15 salariați au beneficiat de majorare salarială de 5%, 5 salariați au beneficiat de majorare salarială de 3% și 4 salariați nu au beneficiat de majorare salarială. Sunt total neîntemeiate susținerile petentei că acordând niveluri diferite de majorarea salarială se realizează o discriminare indirectă a salariaților. Majorările salariale negociate cu reprezentanții salariaților și acordate în funcție de salariul brut al angajaților nu constituie

o discriminare, așa cum este aceasta definită în legea privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, pentru că nu reprezintă o deosebire, excludere, restricție sau preferință efectuată pe bază de rasă, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau categorie defavorizată.

4.2.2.2. În ceea ce privește prevederile art 31 alin. din CCM pe anul 2013, susținerile petentei potrivit cărora prin prevederile art. 31 alin. 1 din CCM Societatea a creat o discriminare indirectă în sensul art. 2 din Ordonanța nr. 137/2000 condiționând de o anumită dată și o anumită situație acordarea majorărilor salariale sunt neîntemeiate.

4.2.2.2.1. Directoratul Societății a purtat o serie de negocieri cu reprezentanții salariaților în ceea ce privește negocierea CCM pe anul 2013. Reprezentanții salariaților au organizat întruniri ale salariaților în care au fost dezbătute și analizate propunerile Directoratului, concluziile acestor întruniri fiind consemnate în procese verbale semnate de toate părțile prezente.

4.2.2.2.2. În ceea ce privește art. 31 din CCM pe anul 2013 se poate constata că a fost discutat, analizat și negociat în mai multe ședințe între reprezentanții salariaților și directorat fiind necesar acordul părților pentru a ajunge la forma finală inserată în CCM pe anul 2013. În acest sens sunt depuse la dosar Procesul verbal din data de 19.12.2012, Procesul verbal din data de 21.12.2012, Procesul verbal din data de 11.01.2013, Procesul verbal din data de 14.12.2012, Procesul verbal din data de 21.12.2012. Directoratul Societății a aprobat forma finală a art. 31 din CCM pe anul 2013 astfel cum a fost negociat cu reprezentanții salariaților, astfel cum a fost inserat în CCM pe anul 2013. Or, stabilirea unei date la care să fie acordată majorarea salariilor nu constituie o discriminare, așa cum este aceasta definită în legea privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, pentru că nu reprezintă o deosebire, excludere, restricție sau preferință efectuată pe bază de rasă, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau categorie defavorizată.

4.2.2.2.3. În plus se poate constata că petenta a fost concediată în baza deciziei de concediere nr. 1381/10.11.2011 (decizie care a fost contestată de petiționară, contestație care a făcut obiectul dosarului nr. 75859/3/2011, aflat pe rolul Tribunalului București, contestație respinsă de instanța de fond ca neîntemeiată). Ca urmare a deciziei sus menționată petiționara mai are doar o zi de preaviz, contractul individual de muncă urmând a înceta după expirarea acestei ultime zi de preaviz. Majorarea salarială nu este obligatorie pentru angajator, aceasta urmând a fi negociată colectiv sau individual și este firesc ca majorarea să fie acordată în funcție de muncă depusă de salariat, reprezentând o motivare a angajaților pentru munca depusă.

4.2.2.2.4. Totodată, se poate observa că nu au beneficiat de majorarea salarială prevăzută la art. 31 alin. 1 al CCM pe anul 2013 toate persoanele care se încadrează în situațiile descrise de CCM pe anul 2013, respectiv o salariată care pe parcursul unei părți a anului 2012 și la data de 31.12.2012 se află în concediu de îngrijire copil și petenta care a avut în anul 2012 un număr de 343 zile de concediu medical. Prin urmare, în raport de toate apărările arătate mai sus, se solicită respingerea ca neîntemeiată cererea de constatare a unei pretinse discriminări în sensul art. 2 din Ordonanța nr. 137/2000 cu privire la art. 31 din CCM pe anul 2013.

4.2.2.3. În ceea ce privește prevederile art. 25 din CCM pe anul 2013, în primul rând, petenta a promovat o altă cerere de chemare în judecată care a format obiectul dosarului nr. 29418/3/2012, aflat pe rolul Tribunalului București Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale prin care a solicitat acordarea sporului de fidelitate în valoare actualizată prevăzut de Contractul colectiv de muncă valabil pentru anii 2010 și

2012, respectiv Anexa 2 pentru perioada de incapacitate temporară de muncă pe perioada concediilor medicale din luna iunie 2010, martie, aprilie, mai, iunie, iulie 2012 și următoarele. În cadrul acestei contestații petenta a invocat faptul că a fost discriminată prin neacordarea sporului menționat. În data de 30.05.2013, Tribunalul București a respins contestația formulată de petentă ca neîntemeiată.

4.2.2.3.1. În al doilea rând, potrivit prevederilor O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, toți salariații au dreptul la concediu medical și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, dacă îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 3¹ din OUG nr. 158/2005. Concediul și indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se acordă în baza certificatului de concediu medical emis de medicul competent. Potrivit art. 36 din OUG nr. 158/2005, calculul și plata indemnizației pentru incapacitate de muncă se face pe baza certificatului de concediu medical eliberat în condițiile legii, care constituie document justificativ pentru plată.

4.2.2.3.2. Totodată, potrivit prevederilor art. 50 alin. 1, lit. b din Codul Muncii contractul individual de muncă se suspendă de drept pe perioada concediului pentru incapacitate temporară de muncă. Rezulta astfel, ca pe perioada în care salariatul se afla în incapacitate temporară de muncă (concediu medical) acordat în condițiile legii, contractul individual de muncă se suspendă de drept. Potrivit prevederilor art. 49 alin. 2 din Codul Muncii „Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator”. Prin urmare, pe durata suspendării contractului individual de muncă pentru incapacitate temporară de muncă se suspendă toate drepturile și obligațiile ce le au părțile în temeiul contractului individual de muncă, prestarea muncii de către salariat și, în mod corelativ remunerarea muncii de către angajator. În perioada de incapacitate temporară de muncă salariatul nu mai este îndreptățit la salariu, acesta urmând să primească indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă în condițiile prevăzute de OUG nr. 158/2005.

4.2.2.3.3. Astfel potrivit dispozițiilor art. 24 din Contractele Colective de Muncă la nivel de Unitate Generalii Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. pe anii 2010, 2011, 2012, 2013 (denumite în continuare „CCMU Generali”), „Salarizarea se va face în conformitate cu prevederile legale existente și cuprinde: salariul negociat, sporurile și adaosurile legale practicate, precum și sumele aferente indicelui de indexare fixat de conducerea societății”. Art. 25 din CCMU Generali prevede că Societatea va acorda salariaților proprii, pentru vechimea în cadrul Societății, un spor de fidelitate evidențiat în Anexa nr. 2 la prezentul contract (Anexa nr. 2 la CCMU Generali stabilește grila pentru acordarea sporului de fidelitate care diferă în funcție de vechimea salariaților în cadrul Societății. Prin urmare, sporul de fidelitate este un spor care se aplică la salariul de baza și este parte componentă a salariului, din care se rețin contribuțiile legale de asigurări sociale de stat, asigurări de șomaj, asigurări sociale de sănătate, etc. În acest sens sunt și prevederile art. 160 din Codul muncii, conform cărora salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri”. Or, în cauza de față, începând cu luna decembrie 2011 până în prezent, petiționara a fost în concediu pentru incapacitate temporară de muncă (521 de zile de concediu medical așa cum rezultă din analiza certificatelor medicale depuse la dosar).

4.2.2.3.4. Ca urmare a înregistrării la Societate a certificatelor medicale, contractul individual de muncă al petiționarei a fost suspendat de drept. Ca efect al suspendării contractului individual de muncă, în perioada decembrie 2011 până în prezent, a fost suspendată prestarea muncii de către salariată și plata drepturilor salariale ale petiționarei pe această perioadă, petenta beneficiind de indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă conform OUG nr. 158/2005. Față de împrejurarea ca

sporul de fidelitate solicitat de petiționară este parte componentă a salariului reclamantei rezultă ca pe perioada suspendării contractului individual de muncă pentru incapacitate temporară de muncă, inclusiv plata sporului de fidelitate este suspendat.

4.2.2.3.5. Potrivit art. 49 alin. 3 Codul Muncii, pe durata suspendării contractului individual de muncă pot continua să existe alte drepturi și obligații ale salariaților decât prestarea muncii și plata salariului, dar numai dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne. În acest sens poate observa că nici contractul individual de muncă încheiat cu petiționara, nici CCMU Generali sau regulamentul intern al Societății nu conțin clauze care să prevadă obligația Societății de a acorda reclamantei sporul de fidelitate pe perioada în care contractul individual de muncă este suspendat.

4.2.2.3.6. Pe perioada de incapacitate temporară de muncă, petiționara a beneficiat de indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă conform OUG nr. 158/2005. Totodată se poate observa că pe perioada în care petiționara se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, Societatea i-a plătit acesteia și alte drepturi (e.g. prima de 8 Martie, prima de sărbători de Paște etc). Totodată, se precizează că în cadrul ședinței din 30.05.2013, Directoratul Societății a aprobat plata primei de aniversare pentru salariații care în cursul anului 2013 se încadrează în prevederile art. 59 din CCM pe anul 2013, respectiv au o vechime în muncă la angajator de 5 ani. În acest sens, Societatea a plătit petiționare această primă așa cum rezultă din Ordinul de Plată nr. 202/05.06.2013.

4.2.2.3.7. Or, de vreme ce Codul Muncii prevede că pe perioada de incapacitate temporară de muncă salariatul nu mai este îndreptățit la salariu, acesta urmând să primească indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă în condițiile prevăzute de OUG nr. 158/2005, iar sporul de fidelitate este un spor care se aplică la salariul de baza și este parte componentă a salariului, nu se poate susține ca Societatea ar fi discriminat petiționara prin faptul ca nu a acordat acest spor pe perioada incapacității temporare de muncă.

4.2.3. Prin concluziile scrise depuse prin adresa nr. 4912/23.07.2013, partea reclamată solicită:

4.2.3.1. Admiterea excepției tardivității și respingerea cererii de constatare a pretensei situații de discriminare în sensul art. 2 din Ordonanța nr. 137/2000 în ceea ce privește art. 1-4 din Actul Adițional nr. 1 din data de 22.12.2010 la Contractul Colectiv de Muncă pe anul 2010 ca fiind tardivă

4.2.3.2. Admiterea excepției tardivității capătului de cerere cu privire la pretensele fapte de hărțuire la care a fost supusă din partea Generali

4.2.3.3. Admiterea excepției necompetenței CNCD în soluționarea capătului de cerere privind constatarea nulității absolute a Deciziei nr. 20110919 și a Deciziei nr. 3/26.01.2011 emise de Generali;

De asemenea partea reclamată precizează că prin răspunsul formulat de petentă fața de punctul de vedere depus de reclamanta Generali la termenul anterior, se extinde conținutul petiției cu două capete de cerere referitoare la constatarea și sancționarea tuturor faptelor de hărțuire dispuse de reclamantă, precum și la constatarea nulității deciziilor nr. 20110919 și nr. 3/26.01.2011 emise de reclamanta din prezenta cauză. Sub acest aspect, trebuie observat că aceste capete de cerere nu se regăsesc în petiția cu care a fost investit în prezenta cauză, că reclamanta a fost citată cu petiția inițială și a formulat un punct de vedere raportat la conținutul acesteia, iar nu în ultimul rând a fost efectuată audierea reclamantei. Ca atare, față de aceste aspecte, la soluționarea petiției trebuie avute în vedere capetele de cerere din petiția inițială.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că indexarea salarială stabilită prin art.1 - 4 ale Actului Adițional nr.1 la Contractul Colectiv de Muncă al Generali Societate de Administrare a Pensilor Private SA pe anul 2010 și prin prevederilor art. 31 alin. (1) al Contractului Colectiv de Muncă valabil pentru anul 2013, precum și neacordarea sporului de fidelitate petentei intră sub incidența art. 2 alin.1 și alin. 3 și art. 6 lit. a), c) și g) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.2.1. În drept, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția tardivității introducerii cererii, invocată de către partea reclamată, Colegiul director reține că petenta sesizează cu privire la tratamentul diferențiat în ceea ce privește prevederile contractului colectiv de muncă pe anul 2010, prevederi care au fost preluate și de contractul colectiv de muncă pe anul 2011. Având în vedere că prevederile contractului colectiv de muncă pe anul 2010 au fost preluate și de contractul colectiv de muncă pe anul 2011, chiar dacă nu au fost preluate și de contractul colectiv de muncă pe anii 2012 și 2013, Colegiul director apreciază că tratamentul diferențiat din anul 2010-2011 a avut efecte continue și respinge excepția tardivității introducerii cererii.

5.2.2. Față de capetele de cerere în ceea ce privește hărțuirea la locul de muncă și constatarea nulității absolute a Deciziei nr. 20110919 și a Deciziei nr. 3/26.01.2011 emise de Generali, Colegiul director ia act de prevederile alin. 2 al art. 11 din ordinul nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la CNCD potrivit căruia „petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii”. Colegiul director respinge cele două capete de cerere acestea fiind completate la petiție după primul termen de audiere.

5.2.3. Conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

5.2.4. Conform art. 2 alin. 3 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara 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.

5.2.5. Potrivit art. 6 lit. a, c și g din O.G.137/2000, republicată, constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

5.2.6. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere,

restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

- Existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

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

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

5.2.7. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Față de primul capăt de cerere, respectiv indexarea salarială stabilită prin art.1 - 4 ale Actului Adițional nr.1 la Contractul Colectiv de Muncă al Generali Societate de Administrare a Pensiiilor Private SA pe anul 2010 și prin prevederilor art. 31 alin. (1) al Contractului Colectiv de Muncă valabil pentru anul 2013, sub aspectul tratamentului diferențiat Colegiul director reține că, criteriile care stau la baza indexării, respectiv diferențierea salariaților funcție de salariul brut negociat și de suspendarea contractului individual de muncă, au adus atingere drepturilor salariale ale petentei. Colegiul director apreciază că indexarea salarială presupune majorarea salarială în funcție de inflație. De asemenea, potrivit punctului de vedere depus de partea reclamată, majorările salariale sunt negociate individual și se acordă în funcție de munca depusă de salariat. Totodată, potrivit art. 23 și art. 24 din contractul colectiv de muncă al Generali Societate de Administrare a Pensiiilor Private SA pe anul 2010, „art. 23 – Salarizarea se va face în conformitate cu prevederile legale existente și cuprinde: salariul negociat, sporurile și adaosurile legale practicate, precum și sumele aferente indecelui de indexare fixat de conducerea societății”, iar „art. 24 – Salariul de bază al salariaților se stabilește prin negociere. La negociere se va ține seama de: grila de salarizare a societății, pregătirea profesională, importanța, complexitatea și răspunderea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat salariatul”. Colegiul director consideră că neacordarea mării salariale celor care au avut contractul de muncă suspendat este ilegală.

5.2.8. Colegiul director a analizat în ce măsură criteriile invocate de petentă, salariul brut negociat pentru funcția de conducere deținută și suspendarea contractului individual de muncă de concediul medical pe cod de boală cronică necontagioasă, a stat la baza tratamentului diferențiat. Colegiul director constată că petenta nu a beneficiat de aceeași indexare față de ceilalți salariați pentru că deținea o funcție de conducere și pentru că, contractul individual de muncă i-a fost suspendat de concediul medical pe cod de boală cronică necontagioasă. Colegiul director reține că la baza tratamentului diferențiat a stat criteriul categorie socială, respectiv funcția de conducere deținută de petentă și criteriul boală cronică necontagioasă, respectiv suspendarea contractului individual de muncă de concediul medical pe cod de boală cronică necontagioasă.

5.2.9. Față de al doilea capăt de cerere, respectiv acordarea sporului de fidelitate, sub aspectul tratamentului diferențiat Colegiul director reține că, condiționarea acordării sporului de fidelitate de existența unui contract de muncă în vigoare, nesuspendat de drept, la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă, a adus atingere drepturilor salariale ale petentei. Colegiul director apreciază că petenta are dreptul la sporul de fidelitate la momentul întoarcerii din concediul medical pe cod de boală cronică necontagioasă.

5.2.10. Colegiul director a analizat în ce măsură criteriul invocat de petentă, suspendarea contractului individual de muncă de concediul medical pe cod de boală cronică necontagioasă, a stat la baza tratamentului diferențiat. Colegiul director constată că petenta nu a beneficiat de sporul de fidelitate pentru că avea contractul individual de muncă suspendat de concediul medical pe cod de boală cronică necontagioasă. Colegiul director reține că la baza tratamentului diferențiat a stat criteriul boală cronică necontagioasă, respectiv suspendarea contractului individual de muncă de concediul medical pe cod de boală cronică necontagioasă.

5.2.11. Colegiul director apreciază că prin acest tratament diferențiat, anume indexarea salarială stabilită prin art.1 - 4 ale Actului Adițional nr.1 la Contractul Colectiv de Muncă al Generali Societate de Administrare a Pensilor Private SA pe anul 2010 și prin prevederilor art. 31 alin. (1) al Contractului Colectiv de Muncă valabil pentru anul 2013, precum și neacordarea sporului de fidelitate petentei, **acesteia i-a fost îngădit dreptul la o remunerație echitabilă.** De asemenea, în ceea ce privește dreptul încălcat, Colegiul director se raportează și la prevederile art. 10. alin 8 din Legea 202/2002, republicată, potrivit căruia salariații careia îi încetează suspendarea urmare concediului de maternitate sau a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, **de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.** Potrivit punctului de vedere depus de reclamată nu au beneficiat de majorarea salarială prevăzută la art. 31 alin. 1 al CCM pe anul 2013 toate persoanele care se încadrează în situațiile descrise de CCM pe anul 2013, respectiv o salariață care pe parcursul unei părți a anului 2012 și la data de 31.12.2012 se află în concediu de îngrijire copil și petenta care a avut în anul 2012 un număr de 343 zile de concediu medical. Astfel, cum în cazul încetării suspendării urmare concediului de maternitate sau a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani salariații are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței, așa și în cazul încetării suspendării urmare concediului medical pe cod de boală cronică necontagioasă **petenta are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.**

5.2.12. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

5.2.13. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. Întrucât petenta nu a beneficiat de aceeași indexare față de ceilalți salariați pentru că deținea o funcție de conducere și pentru că avea contractul individual de muncă suspendat de concediul medical pe cod de boală cronică necontagioasă, precum și faptul că petenta nu a beneficiat de sporul de fidelitate pentru că avea contractul individual de muncă suspendat de concediul medical pe cod de boală cronică necontagioasă, Colegiul director apreciază că nu există o justificare obiectivă privind neacordarea acestor drepturi salariale petentei.

5.2.14. Privind probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (**O.G. nr.**

137/2000, art. 20 alin. 6: „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.”. Totodată, potrivit art. 4 din **Directiva Consiliului 97/80/CE**: „Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.”

5.2.15. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: **Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE**, 10 martie 2005, **Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez**, 9 februarie 1999, **B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive**, 3 octombrie 2006, **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV**, 10 iulie 2008, **Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting**, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

5.2.16. Din investigațiile efectuate, reiese că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe, iar reclamatul nu a făcut dovada, prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază criteriile invocate de aceasta, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.2.17. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director apreciază că, condiționarea acordării drepturilor salariale petentei de suspendarea contractului individual de muncă de concediul medical pe cod de boală cronică necontagioasă are o gravitate deosebită, neacordarea acestor drepturi afectând, pe termen lung, o familie întreagă.

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 3 și art. 6 lit. a) și g) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, în ceea ce privește indexarea salarială stabilită prin art.1 - 4 ale Actului Adițional nr.1 la Contractul Colectiv de Muncă al Generali Societate de Administrare a Pensiiilor Private SA pe anul 2010 și prin prevederilor art. 31 alin. (1) al Contractului Colectiv de Muncă valabil pentru anul 2013;

2. Sancționarea Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. cu amendă contravențională în valoare de 3000 lei, pentru faptele prevăzute de art. 6 lit. a) și 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. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 1 și art. 6 lit. a), c) și g) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, în ceea ce privește neacordarea sporului de fidelitate;

4. Sancționarea Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. cu amendă contravențională în valoare de 3000 lei, pentru faptele prevăzute de art. 6 lit. a), c) și 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;

5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentei, S.C. cu domiciliul în loc.

..

6. O copie a prezentei hotărâri se va comunica reclamatului, Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A., cu sediul în ..

VI. Modalitatea de plată a amenzii – La Direcția Generală a Finanțelor Publice a Municipiului București, cu sediul în București, Str. Prof. Dr. Dimitrie Gerota, nr.13, sector 2, 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 tuturor 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

CAZACU IOANA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Motivele de fapt și de drept redactate C.I.
Tehnoredactat D.D.

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.