



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 39**  
**din 03.02.2011**

**Dosar nr:** 316/2010

**Petiția nr:** 6597 din data de 19.08.2010

**Petent:** M E A

**Reclamat:** Bursa de Valori București

**Obiect:** Acordarea diferențiată a primelor de Crăciun 2009 și 8 Martie 2010 de către societatea angajatoare Bursa de Valori București .

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului**

**1.1.1. M E A** cu domiciliul în

**1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatei**

**1.2.1. SC Bursa de Valori București SA** cu sediul în București, Bd-ul Carol nr.34-36, et.14,sector2

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

**2.1.** Prin plângerea înregistrată cu nr.6597/19.08.2010, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că prima primită în anul 2009 de Crăciun a fost, în comparație cu cea primită de ceilalți colegi la nivel minim, iar cu ocazia zilei de 8 Martie nu i-a fost acordată primă, deși celelalte colege au primit o asemenea primă în cuantum fix, motivat de faptul că petentei urma să îi înceteze contractul individual de muncă în acea lună.

**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.** Prin adresa nr.6819/31.08.2010 a fost citată reclamată Bursa de Valori București iar prin adresa nr.6818/31.08.2010 a fost citată petenta M E A

**3.3.** La audierile din data de 21.09.2010 a fost prezentă petenta, partea reclamată fiind reprezentată prin avocat.



## IV. Susținerea părților

### 4.1 Susținerea petentei

4.1.1. Prin petiția cu nr. 6597/19.08.2010, petenta sesizează faptul că a fost angajată a Bursei de Valori București în perioada iulie 2007 – 12.03.2010, în cadrul departamentului Statistici și Diseminare Date.

4.1.2. Cu ocazia sărbătorilor de Crăciun din anul 2009, societatea Bursa de Valori București a oferit angajaților o primă de Crăciun, petenta primind, împreună cu o altă colegă, prima în cuantumul minim al valorii, respectiv 500 lei, în timp ce ceilalți angajați au primit aceeași primă în cuantum de un salariu net.

4.1.3. Într-o discuție ulterioară cu Directorul General, respectiv dna. A. D. I. s-a motivat cuantumul scăzut al primei prin faptul că postul său urma să fie desființat.

4.1.4. În jurul datei de 8 Martie 2010 angajatele din cadrul societății au primit pentru această zi o primă în cuantum fix de 300 lei, petenta neprimind o astfel de primă, motivul, care a reieșit din discuțiile cu același director general, fiind că petenta nu mai este recunoscută ca și angajată a societății, cu toate că aceasta se afla încă în perioada de preaviz, contractul fiind încă în vigoare.

4.1.5. Petenta susține că pe parcursul anului 2010 nu a primit vreun avertisment, nu i s-a efectuat vreun referat cu privire la activitatea depusă, iar primele acordate s-au distribuit fără niciun fel de rapoarte de activitate ci doar ca și cadou de Crăciun.

### 4.2. Susținerea reclamatei

4.2.1. Reclamata, prin avocat cu ocazia audierilor din data de 21.09.2010 ridică excepția inadmisibilității petiției prin raportare la dispozițiile art.20 alin.(3) din OG 137/2000, solicitând să se constate că petiția nu îndeplinește condițiile elementare de admisibilitate în sensul că nu se solicită îndreptarea consecințelor faptelor pretinse discriminatorii sau restabilirea situației anterioare, nici nu se solicită sancționarea reclamatei, nefiind de altfel nici motivată în drept. Mai mult, există pe rolul instanțelor judecătorești un dosar ce are ca obiect contestație la decizia de concediere, introdus de către petentă, aceasta încercând prin prezenta să adune material probatoriu pentru cauza de pe rolul instanței. Pentru acest motiv reclamata consideră că petiția ar trebui respinsă, instanța de judecată fiind cea care ar trebui să se pronunțe cu privire la nerespectarea raporturilor de muncă între petentă și reclamată.

4.2.2. Cu privire la fondul petiției, partea reclamată susține că afirmațiile petentei cu privire la acordarea discriminatorie a primelor de Crăciun și 8 Martie sunt neconforme realității, contradictorii, speculative și nedovedite prin niciun mijloc de probă.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1.1. În fapt, Colegiul Director reține că acordarea în mod diferențiat a primelor de Crăciun nu a fost făcută în baza niciunui criteriu de evaluare a angajaților sau al unui raport de evaluare întocmit anterior.

5.1.2. În ceea ce privește modalitatea de acordare a primelor cu ocazia zilei de 8 Martie, Colegiul reține că petentei nu i-a fost acordată această primă deoarece se afla în perioada de preaviz legal acordată, urmând să îi înceteze contractul individual de muncă ca urmare a desființării postului, aceasta nefiind prezentă la serviciu în perioada respectivă. Totodată, prin studierea statelor de plată arătate de către reclamată, se constată că primele au fost acordate diferențiat, că nu există un raport sau o decizie care să stabilească criteriile avute în vedere la acordarea acestor prime, că menajerele au primit mai mult decât petenta pe motiv că acestea sunt foarte importante în societate, că prima de 8 Martie nu s-a acordat



angajatelor care aveau contractul individual de muncă suspendat sau erau în perioadă de preaviz și că directorul general este cel care stabilește primele pentru fiecare.

**5.2.1. În drept,** în ceea ce privește excepția de inadmisibilitate a petiției, ridicată de către reclamată, Colegiul arată că prin aceasta a fost chemat să se pronunțe cu privire la fapta de acordare în mod diferențiat, posibil discriminatoriu, a primelor către petentă, prin comparație cu cele acordate celorlalți angajați. Faptul că există un dosar la Tribunalul București Secția Litigii de Muncă nu are nici o relevanță în soluționarea speței de față întrucât obiect al aceluși litigiu este decizia de concediere pe care petenta o contestă ca nelegală și nu discriminarea suferită, motiv pentru care nu se va reține acest aspect.

**5.2.2.** Colegiul nu a fost investit cu o cerere de analiză a deciziei de concediere nr. 69/09.02.2010, care într-adevăr este de competența instanțelor de judecată din jurisdicția muncii. În cadrul dosarului nu se analizează legalitatea actului decizional ci conținutul acestuia, dacă instituie un tratament diferențiat între persoane egale și pe o cauză justă.

**5.2.3.** În legătură cu faptul că petenta nu își precizează în mod clar cerința din cuprinsul petiției, Colegiul consideră că, așa cum este formulată, aceasta leagă Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării de soluționarea unei posibile fapte de discriminare, prevederea din art.20 alin. (3) din OG 137/2000 creând posibilitatea și nu obligația de a solicita, odată cu constatarea discriminării, a înlăturării consecințelor și restabilirii situației anterioare. Pentru aceste motive se respinge excepția ridicată de către reclamată.

**5.2.4.** Repunerea părților în situația anterioară ca urmare a constatării unei încălcări a legii este atributul instanțelor de judecată și nu a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, care poate doar sancționa contravențional partea reclamată ca urmare a constatării săvârșirii unei fapte discriminatorii. Faptul că petenta nu își întemeiază în drept plângerea nu constituie motiv de nulitate pentru neîndeplinirea condițiilor de formă a petiției, unicul cadru legal fiind de altfel OG 137/2000, motiv pentru care Consiliul o va reține spre soluționare.

**5.2.5.** În ceea ce privește susținerea reclamatei că nu are procedural obligația de a furniza dovezi în contra probă atâta timp cât petenta nu produce probe concrete și concludente în susținerea săvârșirii unei fapte de discriminare, Consiliul amintește prevederile art.20 alin.1, 6 și art.26 alin.3. Astfel în conformitate cu art. 20 alin. 1 din O.G. 137/2000 „*Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul...*” se instituie o prezumție simplă de discriminare a petentei la momentul depunerii sesizării. Petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare, conform propriilor percepții, o supoziție personală pe care o probează sau nu, în funcție de particularitățile fiecărui fapt în parte.

**5.2.6.** Se știe că în cazul conflictelor între angajat și angajator cu atât mai mult angajatului îi va fi dificil să probeze împotriva angajatorului, de aceea și instanțele de judecată plasează sarcina probei angajatorului.

**5.2.7.** În cazul de față petenta a avut convingerea că asupra sa s-a săvârșit o faptă de discriminare, pe care a sesizat-o Consiliului, instituind o prezumție simplă de discriminare, prin faptele petrecute și relatate, revenind părții reclamate sarcina de a demonta prezumția instituită.

**5.2.8.** Totodată, trebuie reținut că potrivit art. 20 alin.6 din OG 137/2000 „(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. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice*” .petenta a dovedit un tratament diferit al său în comparație cu ceilalți colegi în acordarea celor două prime, ceea ce este însăși de esența definiției faptei de discriminare – art. 2 alin. 1 „...prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință...” – revenind mai departe Consiliului sarcina de a analiza întrunirea și a celorlate elemente constitutive, iar reclamatei posibilitatea de a demonta sau nu acuzațiile.



**5.2.9.** Cum Consiliul este autoritate de control cu atribuții administrativ – jurisdicționale de a investiga, constata și sancționa faptele de discriminare în toate domeniile vieții publice și sociale, fără a aduce atingere legislației cadru coexistente, acesta nu a constrâns în nici un fel partea reclamată la încălcarea prevederilor art.158 din Codul muncii, ci, în virtutea atribuțiilor specifice, conferite de legislația specială în vigoare, a solicitat relații, date, documente și informații în scopul aplicării legii. Faptul că s-au solicitat părți reclamate statele de plată corespunzătoare doar perioadelor în care au fost acordate cele două prime în litigiu precum și procedura în virtutea căreia au fost acordate, cuantumul și aspectele considerate ca relevante în acordarea lor, denotă că această cerere a fost făcută exclusiv în scopul soluționării echitabile și temeinice a petiției, reclamata putând să pună la dispoziție cele solicitate chiar fără indicarea nominală a angajaților, necesare fiind doar datele relevante în stabilirea existenței sau nu a unui criteriu sau a unui scop legitim în diferențiere.

**5.2.10.** Acest aspect, de obligativitate a părții reclamate de a pune la dispoziție, atunci când i se solicită, datele considerate relevante în soluționarea cauzei au fost reținute și de către instanțele de judecată cu privire la alte petiții adresate Consiliului.

**5.2.11.** Partea reclamată acordă în preajma sărbătorii Crăciunului angajaților o primă, dar în mod diferențiat, petentei acordându-i-se o primă în cuantum minim de 500 lei, în condițiile în care ceilalți colegi au primit prima în cuantum de un salariu. Pentru această diferențiere partea reclamată nu a putut să depună în probatoriu o evaluare a angajaților sau un raport de activitate care să justifice tratamentul aplicat.

**5.2.12** Cu ocazia zilei de 8 Martie societatea acordă exclusiv angajatelor o primă în valoare fixă de 300 lei, petenta neprimind o astfel de sumă, deși era încă angajata acestei societății, în perioadă de preaviz, contractul individual de muncă încetând ca urmare a desființării postului abia la 12.03.2010, ulterior datei acordării primelor.

**5.2.12.** Se constată că, cu ocazia acordării celor două prime ce fac obiectul plângerii, petenta a fost tratată diferit în comparație cu ceilalți angajați ai societății.

**5.2.13.** Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000 republicată, „art.2(1) *Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință...*”, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul aceluiași art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament.

**5.2.14.** Oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță, să existe o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriu.

**5.2.14.** În ceea ce privește capătul de cerere privind acordarea primei de Crăciun 2009, luând act de jurisprudența Curții Europene de Justiție, care arată că *într-o situație în care mecanismul de acordare a primelor este lipsit de orice transparentă, angajatorul are obligația de a indica criteriile de acordare, în caz contrar putându-se reține efecte discriminatorii*, în cazul sesizat, Colegiul a reținut că sistemul angajatorului, creează premisele unor diferențieri fără justificări obiective, fiind acordat aleatoriu.

**5.2.15.** Cu toate acestea, în cazul petentei nu s-a putut identifica un criteriu dintre cele enumerate în art.2 alin.1 din OG 137/2000, în baza căruia tratamentul diferențiat ar fi putut fi considerat tratament discriminatoriu, motiv pentru care, pe acest capăt de cerere Colegiul reține neincidenta art. 2 alin.1 din OG 137/2000 prin inexistență criteriu.

**5.2.16.** Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.



5.2.17. Cu referire la capătul de cerere privind acordarea primei de 8 Martie 2010, prin raportare la prevederile art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, privind discriminarea indirectă, unde raportul de cauzalitate între diferențiere și un criteriu interzis nu este direct, însă efectul unei măsuri sau practici neutre în aparență se repercutează asupra unor persoane aflate în situații comparabile, care se disting prin circumstanțierea unor criterii, „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezantajează 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”, criteriul aparent neutru al faptului că petenta se afla în preaviz, intră în sfera de aplicabilitate a art.2. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.2.18. Astfel, se reține că reclamata acordă prima de 8 Martie 2010 doar angajatelor, aceasta fiind acordată exclusiv în considerarea sexului feminin, fără nicio legătură cu rezultatele activității, cu atât mai mult cu cât aceasta se acordă în quantum fix, respectiv 300 lei.

5.2.19. Petenta, deși se afla în perioadă de preaviz, avea încă calitatea de angajată a părții reclamate, legislația muncii prevăzând că această calitate de angajat încetează doar la momentul încetării contractului individual de muncă. În perioada de preaviz angajatul beneficiază de toate drepturile prevăzute de contractul individual de muncă, ceea ce naște o vocație la dreptul de a primi aceeași primă și petentei, în calitatea sa de angajată de sex feminin.

5.2.20. Partea reclamată nu a demonstrat că această criteriu, al perioadei de preaviz, ar fi justificat obiectiv. Afirmația că petenta urma să nu mai fie angajata firmei nu are relevanță în raport de scopul primei de 8 Martie. Atâta timp cât prima nu a fost acordată în considerarea activității desfășurate ci în considerarea calității de angajată femeie, criteriul aparent neutru nu este justificat obiectiv de un scop legitim.

5.2.21. Având în vedere cele expuse mai sus, Colegiul constată că neacordarea de către partea reclamată, pe un criteriu aparent neutru (perioada de preaviz), a primei de 8 Martie 2010 petentei, în comparație cu celelalte angajate femei, constituie faptă de discriminare indirectă, în conformitate cu art. 2 alin. 3 coroborat cu art. 6 lit. c din OG 137/2000, motiv pentru care se sancționează partea reclamată cu avertisment.

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, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

#### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. În ceea ce privește acordarea în mod diferențiat a primei de Crăciun 2009 petentei, se constată inexistența unui criteriu de diferențiere, în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. În ceea ce privește neacordarea primei de 8 Martie 2010, se constată existența unei fapte de discriminare, în conformitate cu art.2 alin. 3 în coroborare cu art. 6 lit c) din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. Sancționarea părții reclamate cu avertisment;
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, 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

GERGELY DEZIDERIU – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

VASILE ALEXANDRU – Membru

VLAȘ CLAUDIA SORINA - Membru

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

