



**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: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 254
din 22.06.2011**

Dosar nr.: 449/2009

Petiția nr.: 9991/11.11.2009

Petent: Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași

Obiect: discriminare bărbați-femei, muncitori-TESA

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1 Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1 Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași, cu sediul în str. Moara de Foc nr.31, județul Iași

I.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1 S.C. Fortus S.A. , cu sediul în Iași, bd. Poitiers nr.10, județul Iași

II. Obiectul sesizării, descrierea presupusei fapte de discriminare și susținerea părților

2.1 Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași sesizează faptul că S.C.Fortus S.A. reprezentat prin administratorul judiciar, la propunerea directorului general, a emis decizii privind restrângerea activității în anumite sectoare ale unității, șefii de secție urmând a întocmi tabele nominale cu salariații afectați de restrângerea activității. Angajatorul a prezentat tabelele cu propunerile șefilor de secție, iar la sfârșitul lunii referatele întocmite cu privire la salariații care au fost folosiți la alte activități, de exemplu, strungar care timp de 40 de ore a desfășurat alte activități sau rectificator care a desfășurat timp de 168 ore activități de curățenie etc. Dintre salariații care au primit 75% din salariul tarifar unii au prestat alte activități, unii au stat acasă. Angajatorul nu a prezentat o situație pe lună/salariat pentru aceste două cazuri, menționând că personalul muncitor din cadrul secțiilor de producție a prestat alte activități decât cea de bază și au fost păstrați la dispoziția societății. Personalul TESA a fost trimis la domiciliu, rămânând la dispoziția societății. Angajatorul are 1540 salariați din care 316 femei la momentul controlului ITM. Angajatorul a prezentat și o situație statistică pe lună/pe sexe privind personalul afectat de 75% și CFS în perioada mai-august 2009 (ex. în luna mai din 1008 persoane afectate 152 sunt femei, în luna iulie din 788 personal afectat 109 sunt femei, etc.)

2.2 Angajatorul nu a prezentat acte, documente în care să fie menționate criteriile pe baza cărora sunt selectați salariați care lucrează și primesc indemnizația de 75% sau salariații care stau acasă la dispoziția unității și primesc indemnizația de 75%, fapt care poate duce la discriminarea unor categorii de personal femei-bărbați, personal TESA – personal muncitor.

2.3 În cadrul investigației efectuate, domnul M C , având funcția de șef serviciu resurse umane, a declarat că societatea a fost privatizată iar acționarul a semnat un acord social prin care se prevedea nedisponibilizarea angajaților, dar a intrat în procedură de insolvență. Domnul M D președintele Sindicatului Fortus, a declarat că s-a decis aplicarea mai multor măsuri, respectiv păstrarea personalului necesar (începând cu 1 decembrie 2009 fiind disponibilizați 300 de angajați) și acordarea indemnizației de 75% angajaților a căror activitate este întreruptă temporar. Eliminarea schimbului trei și a lucrului în weekend, reducerea salariului, cincisprezece zile fără plată într-o perioadă de un an. Singurul criteriu pe baza căruia conducerea S.C. Fortus S.A. a acordat indemnizația de 75% angajaților a fost încărcarea locului de muncă a acestora, fiind păstrați în activitate muncitorii din sectorul care produce și aduce profit. Acesta este motivul principal pentru care nu este posibilă rotația pe posturi. Nu s-a aplicat principiul fluctuației forței de muncă specializată deoarece societatea comercială are nevoie de forță de muncă specializată, specializări care nu mai există azi. Astfel, conducerea nu a găsit oportună utilizarea șomajului tehnic, în schimb a optat pentru protejarea personalului din secțiile unde într-un anumit moment nu se produce din lipsa contractelor, angajații fiind ținuti la dispoziția angajatorului prin plata indemnizației de 75%.

2.4 Reclamatul, S.C. Fortus S.A., prin adresa nr.1438/22.02.2010 transmite că criteriul de selecție a fost încărcarea efectivă a fiecărui loc de muncă, criteriu stabilit în art.105 pct.3 și 4 din Contractul Colectiv de Muncă. Astfel, obiectivul nu a fost selectarea unor anumiți salariați cu preponderență femei și personal TESA pentru a fi trimiși în 75% ci protejarea salariaților de pe locurile de muncă fără încărcare. Personalul muncitor a fost programat la serviciu pentru alte activități desfășurate în secție decât activitatea de bază și anume pentru curățenie, întreținere, reparații etc. Parte din TESA a fost trimis la domiciliu deoarece la locul de muncă nu au avut alte activități de desfășurat, iar trimiterea în secții era incompatibilă cu pregătirea profesională.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa nr.2745/09.04.2010 a fost citată S.C. Fortus S.A., pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 06.05.2010, iar prin adresa nr. 2746/09.04.2010 a fost s-a solicitat punctul de vedere al Sindicatului Fortus.

IV. Motivele de fapt și de drept

4.1 În drept, 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 analoge 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-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

4.2 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.** (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

4.3 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, republicata, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, 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.

4.4 În speță, s-a analizat statisticile prezentate de reclamant, și din care rezultă că proporționalitatea muncitori-TESA, raportat la un număr total de 1550 de salariați, 368 de muncitori reprezentând 23,74%, iar personal TESA 194 reprezentând 12,52%. Raportat la numărul de salariați în 75%, 368 de muncitori reprezentând 69,17%, iar personal TESA 164 reprezentând 30,83%. Proporționalitatea bărbați-femei, raportat la numărul total de 1550 de salariați, 368 bărbați reprezentând 23,74%, iar femeii 164 reprezentând 10,58%. Raportat la numărul de salariați în 75%, 368 bărbați reprezentând 69,17%, iar femeii 164 reprezentând 30,83%. Astfel, Colegiul Director este de opinie că nu ne aflăm în prezența unei fapte de discriminare, bărbați-femei și muncitori-TESA, așa cum este reglementată prin O.G.137/2000, republicată.

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. Aspectele sesizate în petiție nu constituie acte/fapte de discriminare potrivit dispozițiilor art.2 alin.1 din O.G.137/2000, republicată;
2. Clasarea petiției;
3. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VI. 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

JURA Cristian - Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru

VASILE Vasile Alexandru-Membru

VLAȘ Sorina Claudia – Membru

Redactat: D.N.T

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