

Hotărârea CNCD privind concedierea de la locul de muncă pe criteriul de gen

Hotărârea nr. 510 din data de 4.09.2013

Dosar nr.: 386/2013

Petiția nr.: 2809 din data de 17.04.2013

Petent: P.B., F.L., Ș.I.

Reclamat: N.C., S.C. Dalkia România S.A; S.C. Dalkia România – punct de lucru Iași.

Obiect: Concediere de la locul de muncă pe criteriul de gen.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei

1.1. P.B.

1.2. F.L.

1.3. Ș.I.

1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamaților

2.1. N.C., cu adresa de comunicare la S.C. Dalkia România – punct de lucru Iași.

2.2. S.C. Dalkia România – punct de lucru Iași

2.3. S.C. Dalkia România S.A.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentele susțin faptul că toți angajați ai CET-ului au fost preluați de către S.C. Dalkia și sunt supuși la un stres puternic și la condiții de muncă inumane de muncă.

2.2. Din 10 persoane de gen feminin, 9 au fost concediate de la locul de muncă, reclamatul N.C. folosind expresia: „nu mai are ce căuta picior de femeie în centrală!“

III. Procedura de citare.

3.1. Petentele au fost citate prin adresa nr. 2809/18.04.2013, părțile reclamate, prin adresele înregistrate cu nr. 2867/18.04.2013, au fost citate prin adresele înregistrate cu nr. 2867/18.04.2013, procedura de citare fiind astfel îndeplinită, conform dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată.

3.2. La termenul de audieri din data de 16.05.2013, părțile nu au fost prezente.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentelor

4.1.1. Petentele susțin faptul că toți angajații CET-ului au fost preluați de către S.C. Dalkia și supuși la un stres puternic și la condiții de muncă inumane de muncă. Din 10 persoane de gen feminin, 9 au fost concediate de la locul de muncă, reclamatul N. C. folosind expresia: „nu mai are ce căuta picior de femeie în centrală!“.

4.1.2. Acestea susțin faptul că au depus împreună cu alte două foste colegi acțiune la Tribunal. Restul angajatelor concediate se tem având în vedere că au soți, rude care încă lucrează în cadrul Societății Dalkia, fiind amenințați că „dacă deschid gura pătesc la fel ca petenta și restul concediatelor“.

4.1.3. Petenta face referire la o a 10-a angajată care nu a fost concediată datorită „intervențiilor unei persoane influente“. Din acțiunea depusă la Judecătoria Iași și anexată la petiția formulată la CNCDD, reiese faptul că au fost concediate pentru că se dorește modernizarea locului de muncă, aspect ce nu putea avea loc, având în vedere faptul că, au fost aduși angajați de la CET I pentru a prelua atribuțiile de serviciu ale persoanelor concediate.

4.1.4. Acestea susțin și faptul că până la concediere au avut o salarizare mai mică decât a persoanelor de gen masculin, și astfel în instanță au solicitat plata diferențelor salariale.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată, N.C., prin punctul de vedere emis și depus la dosar, înregistrat cu nr. 3331/13.05.2013, susține faptul că în perioada 20 octombrie 2011 - 30 aprilie 2013, a avut funcția de Director Tehnic de producție în societate, potrivit fișei postului.

4.2.2. Reclamatul susține faptul că nu a avut niciodată puterea de decizie pentru a angaja persoane și nici de a le concedia. Singurii în măsură să reprezinte societatea în domeniul relațiilor de muncă sunt membrii Directoratului, respectiv Președintele Directoratului.

4.2.3. Reclamatul neagă afirmația relatată în petiție „nu mai are ce căuta picior de femeie în centrală“, în sensul în care această afirmație nu îi este opozabilă reclamatului.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCDD), reține că este sesizat un posibil comportament discriminatoriu, concretizat în fapta de a concedia doar persoanele de gen feminin, din cadrul unității. Petentele pun în vedere faptul că din 10 persoane de gen feminin, 9 dintre acestea au fost concediate. În reținerea unui comportament advers față de persoanele angajate, de gen feminin, petentele susțin că persoanele de gen masculin aveau salarii considerabil mai mari, ca și quantum, decât ale femeilor. De asemenea, petentele pun în vedere afirmația reclamatului N.C., director tehnic în cadrul S.C. Dalkia România – punct de lucru Iași: „nu mai are ce căuta picior de femeie în centrală!“.

5.2. Relativ la cele expuse de către petente, la dosarul cauzei a fost depus doar punctul de vedere al reclamatului N.C., care susține că nu a deținut aceasta autoritate, de a angaja sau concedia (practic suntem în prezența unei veritabile excepții a lipsei calității procesuale pasive a reclamatului N.C., raportat la obiectul petiției), precum și faptul că afirmațiile nu îi aparțin.

5.3. Având în vedere acest fapt, precum și dispozițiile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, Colegiul Director urmează a se pronunța cu prioritate

asupra excepției invocate de către reclamatul N.C. Astfel, având în vedere probatoriul depus la dosarul cauzei, analizând cele expuse, Colegiul constată că acesta, reclamatul N.C. nu a deținut calitatea în cadrul societății de a hotărî asupra dispozițiilor de încadrare în muncă sau cele de concediere, în data de 1 iulie 2012, data concedierilor, acesta îndeplinind funcția de director tehnic de producție.

5.4. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul admite excepția lipsei calității procesuale pasive a reclamantului N.C.

5.5. Colegiul Director reține dispozițiile Convenției europene a drepturilor omului, care la art. 14 dispune că: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără niciun fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

5.6. Protocolul nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului, care la art. 1 dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv parag. 1: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără niciun fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”, și parag. 2: „Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la parag. 1”.

5.7. Pornind de la definiția generală a discriminării, art. 2 alin. (1) din ordonanță, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele condiții: existența unui tratament diferențiat manifestat prin orice deosebire, excludere, restricție sau preferință; existența unui criteriu de discriminare, conform criteriilor reținute de art. 2 alin. (1); tratamentul diferențiat să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege; existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile, conform art. 1 alin. (3) din ordonanță; precum și existența unei legături de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare.

5.8. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. nr. 137/2000, care la art. 1 alin. (2) prevede că: „Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:.....”; art. 2 alin. (1) „.....restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege,”, precum și Protocolul nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului, art. 1 alin. (1): „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege.....”.

5.9. Analizând faptele expuse în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului care, raportându-se art. 14 din Convenție privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, 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 aflate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă” (a se vedea CEDO, 18.02.1991, *Fredin c. Suedia*,

parag. 60; 23.06.1993, *Hoffman c. Austria*, parag. 31; 28.09.1995 *Spadea și Scalabrino c. Italia*).

5.10. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat Principiul Egalității ca unul dintre 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 (a se vedea *Sermide Spa c. Cassa Conguaglio Zuchero and Others*, cauza 106/83, 1984 ECR 4209, parag. 28; *Koinopraxia Enoseon Georgikon Sinetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) c. 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, parag. 129).

5.11. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 alin. (1), deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, de asemenea 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 mai sus. 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.

5.12. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicat (22.10.1996 *Stubbings et autres c. Royaume-Uni*, parag. 75).

5.13. În prezenta cauză, Colegiul Director are sarcina de a analiza dacă cele expuse de către petente se confirmă, dacă cele expuse au o legătură cu genul acestora, respectiv dacă concedierea lor au legătură strict cu faptul că acestea sunt femei. În cadrul acestui proces, Colegiul, pe lângă expunerile de motive ale părților, aspecte de fapt și de drept, are în vedere și probatoriul pe care părțile înțeleg să îl depună, în susținerea motivațiilor.

5.14. În acest sens, Colegiul are în vedere cauza *Coleman c. Attridge Law, Steve Law*, cât și în cauza *Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, Curtea Europeană de Justiție a arătat că potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului (nu petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții ar putea contesta existența unei astfel de

încălări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, *cauza S. Coleman ECJ, C-303/06*, hotărârea din 17 iulie 2008, *cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV, C-54/07*, hotărârea din 10 iulie 2008). În mod similar, potrivit art. 20 alin. (6) din O.G. nr. 137/2000, republicată: „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”. Simpla analiză a textului mai sus prezentat ne duce la constatarea faptului că articolul în speță prezintă două situații/teze, ce sunt într-o strânsă relație, respectiv prezumția simplă de discriminare ce rezultă din depunerea unei petiții și a unui probatoriu minim, și, pe de altă parte, teza a II-a alin. (6) art. 20 care prevede obligația de răsturnare a sarcinii probei ce incumbă părții reclamate, respectiv de a dovedi, prin orice mijloc de probă, că cele prezentate în petiția introductivă de procedură în fața CNCD nu sunt fapte de discriminare sau că acestea au o justificare obiectivă.

5.15. De asemenea, potrivit art. 272 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii: „Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare”. Textul a fost declarat constituțional de Curtea Constituțională (Deciziile nr. 449/2004, nr. 409/2006, nr. 454/2006, nr. 718/2006, nr. 82/2008, nr. 1015/2009 etc.). În esență, s-a reținut că legiuitorul este în drept să reglementeze aspectele de procedură, iar diferențierea de regim juridic între angajator și angajat se justifică pentru protecția acestuia din urmă.

5.16. În același sens s-a reținut (Decizia nr. 433/2011) că „această modalitate de reglementare reprezintă o opțiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple și urgente, adaptată raporturilor de muncă și exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziții se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât și angajaților, fără a fi favorizată o categorie sau alta. Astfel, salariatul și angajatorul sunt două părți ale conflictului de muncă, situate pe poziții opuse și cu interese contrare, situația lor diferită justificând, în anumite privințe, și tratamentul juridic diferențiat. Angajatorul este cel care deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe”.

5.17. Dispozițiile art. 272 sunt aplicabile nu doar atunci când angajatorul este reclamant, ci și atunci când el este pârât (ce reprezintă în practică cea mai frecventă situație).

5.18. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul reține că S.C. Dalkia România S.A, deși a fost citată, nu a depus punct de vedere în apărare, nu a depus probatoriu aferent unei apărări, conform normelor procedurale, neîndeplinindu-și astfel obligația prevăzută de art. 26 din ordonanță.

5.19. Astfel, raportat la cele expuse, Colegiul are în vedere dispozițiile art. 2 alin. (1) din ordonanță: Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de

lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice; respectiv art. 6 lit. a): 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; (...).

5.20. Pornind de la definiția generală a discriminării, art. 2 alin. (1) din ordonanță, discriminarea directă, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele condiții: existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință; existența unui criteriu de discriminare, conform criteriilor reținute de art. 2 alin. (1); tratamentul diferențiat să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege; existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile, conform art. 1 alin. (3) din ordonanță; precum și existența unei legături de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare.

5.21. Față de cele expuse cu privire la îndeplinirea condițiilor art. 2 alin. (1), reținem fapta societății reclamate de a fi avut un comportament diferit față de petente, comportament ce are la bază criteriul genului, faptă ce a avut menirea, scopul de a afecta dreptul la muncă al persoanelor de gen feminin, comparativ cu celelalte persoane din unitate (dintre angajații existenți la nivelul unității, doar femeile au fost concediate, respectiv 9 din 10 femei angajate), reținându-se astfel și raportul de cauzalitate directă dintre faptă și criteriu.

5.22. În ceea ce privește îndeplinirea elementelor prevăzute de art. 6 lit. a), reținem că acestea au în vedere următoarele aspecte: existența faptei, dovedită în reținerea incidenței art. 2 alin. (1) din ordonanță; existența unui raport de muncă dovedit prin actul de concediere/contractul de muncă etc.; existența uneia dintre situațiile enumerate la lit. a) a art. 6, aflându-ne în situația încetării raporturilor de muncă.

5.23. Aflându-ne în aceste condiții, Colegiul Director constată fapta de discriminare, discriminare directă a petentelor, conform art. 2 alin. (1) și art. 6 lit. a), coroborate cu dispozițiile art. 20 alin. (6) din ordonanță (neîndeplinirea obligației de răsturnare a sarcinii probei).

5.24. Având în vedere aceste aspecte, precum și faptul că, deși nu au depus toate petiții către CNCD, există premisele unei concedieri în masă a persoanelor de gen feminin, în cadrul punctului de lucru Iași, Colegiul Director sancționează reclamatul S.C. Dalkia România S.A, cu sediul în București, Str. Barbu Văcărescu, nr. 241A, etajele 3-4, Sector 2, cu amendă contravențională în cuantum de 6.000 de lei, potrivit art. 26 din ordonanță.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

Colegiul director hotărăște

1. Admiterea excepției lipsei calității procesuale pasive a reclamatului N.C., potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

2. Faptele prezentate constituie discriminare potrivit art. 2 alin. (1) și art. 6 lit. a), coroborat cu dispozițiile art. 20 alin. (6) din ordonanță din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

3. Se sancționează partea reclamată, S.C. Dalkia România S.A cu 6000 lei, potrivit art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

La Administrația Finanțelor Publice a Sectorului 2 București, conform O.G. nr. 2/2001 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) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință: Asztalos Csaba Ferenc, Bertzi Theodora, Haller Istvan, Jura Cristian, Lazăr Maria, Anamaria Pamfile, Vasile Alexandru Vasile