

## **Hotărârea CNCD privind disponibilizarea a 12 femei aflate în concediu de creștere și îngrijire copil**

**Hotărârea nr. 562 din data de 18.09.2013**

**Dosar nr.:** 507/2013

**Petiția nr.:** 4271/20.07.2013

**Petent:** Filiala Sindicală „Hidroelectrică”- Hidrosina

**Reclamat:** Borza Remus-Administrator Judiciar Euro Insol SPRL

**Obiect:** declarații făcute publice, în urma înregistrării lor de către un post de televiziune (România TV), cu privire la decizia de disponibilizare a 12 femei aflate în concediu de creștere și îngrijire copil ori de lăuzie, precum și a exprimării unei păreri personale în ceea ce privește decizia de a face copii de către angajatele în cauză. Dorința fără nicio rezervă, ca numărul de angajați, unui număr de 12 femei aflate în concediu de creștere și îngrijire copil ori de lăuzie să li se desfacă contractul de muncă.

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

**I.1.** Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților.

**I.1.1.** Filiala Sindicală „Hidroelectrică”- Hidrosind reprezentată prin domnul Președinte Sulea Decebal, loc. București, str. Constantin Nacu, nr. 3, sector 2

**I.2.** Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

**I.2.1.** Borza Remus-Practician Coordonator Euro Insol SPRL, loc. București, Opera Center, str. Costache Negri, nr.1-5, et. 3, sector 5

**I.2.2.** Hidroelectrică „S.C Producere a energiei electrice în hidrocentrale”, loc. București, b-dul Ion Mihalache, nr.15-17, et. 11-14, sector 1

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

**2.1.** Petenta în calitate de reprezentantă, sesizează Colegiul director cu privire la măsura de concediere a tuturor femeilor salariate, aflate în concediu de creștere și îngrijire copil ori de lăuzie. Societatea reclamată, aflându-se în procedură de insolvență.

### **III. Procedura de citare**

**3.1.** Prin adresa înregistrată cu nr. 4271/15.07.2013 a fost citată *Filiala Sindicală Hidroelectrică Hidrosind* în calitate de petentă, prin reprezentant, pentru data de 06.08.2013; procedură legal îndeplinită.

**3.2.** Prin adresa înregistrată cu nr. 4750/15.07.2013 a fost citat domnul Borza Remus în calitate de reclamat, pentru data de 06.08.2013; procedură legal îndeplinită.

3.3. Prin adresa înregistrată cu nr. 4750/15.07.2013 a fost citată Hidroelectrică S.C Producere a energiei electrice în hidrocentrale, prin reprezentant, în calitate de reclamată, pentru data de 06.08.2013; procedura legal îndeplinită.

#### IV. Susținerile părților

##### Susținerile petentului

4.1. Petenta susține că este o organizație sindicală federativă, constituită din sindicate ce activează în cadrul societăților din domeniul energiei. Majoritatea membrilor de sindicat, fiind salariați ai S.C Hidroelectrică S.A.

4.2. Petenta arată că dintre membrii de sindicat sunt și foste salariate ale societății reclamate, iar acestea au fost concediate în urma declanșării procedurii de insolvență a societății. Societatea S.C Hidroelectrică S.A, aflându-se la acel moment în procedura de reorganizare potrivit insolvenței declarate și sub supravegherea domnului Administrator Coordonator Borza Remus. Acesta, în opinia petentului, a dispus în numele societății, concedierea unui număr mare de salariați, în luna februarie și iunie 2013, ca urmare a declanșării procedurilor de insolvență. „Printre persoanele concediate în luna iunie 2013, s-au aflat și toate femeile aflate în concediu maternal ori pentru creștere și îngrijire copil”. Un grup format din 10 (zece) femei aflate în această situație au adresat în data de 17 iunie 2013, prin intermediul mass-media, o scrisoare deschisă prin care aduceau la cunoștința publicului abuzul domnului Administrator Judiciar și solicitau ajutorul femeilor din politica românească pe această chestiune. Ca replică la această scrisoare, întrebare fiind de jurnaliști, domnul Borza a afirmat că: „Hidroelectrică este o societate de producție, nu de lăuze, denumindu-le fătuci care au făcut copii pe bandă rulantă și nu au mai dat de mulți ani pe la Hidroelectrică, plimbă aerul prin curtea instituției, pentru că sunt neveste și amante de șmecheri... eu ce să fac? Să dau afară inginerii care sunt în producție sau să le dau pe fetele astea care nu au mai dat de 4-6 ani pe la Hidroelectrică și care sunt, oricum personal TESA?” Declarație ce poate fi găsită pe sursa (<http://www.curentul.ro/2013/index.php/2013062087905/Actualitate/Remus-Borza-sfideaza-salariatele-de-la-Hidroelectrica-niste-fatuci-care-au-facut-un-obicei-din-a-face-copii-pe-banda-rulanta.html>).

4.3. Petenta susține că prin interviul acordat presei, partea reclamată a recunoscut clar ce a avut în intenție, „concedierea directă a femeilor ce se aflau în concediu maternal sau pentru creștere copil”, în consecință, „criteriul fiind cel al maternității, fiind aleasă să fie concediată o anumită categorie de femei, în locul altor categorii de salariați. Astfel, considerăm că prin acțiunile sale și prin declarațiile din presă, reprezentantul legal al societății care se afla în insolvență la acel moment a săvârșit acte de discriminare la adresa femeilor care erau însărcinate sau aflate în concediu de îngrijire copii”.

4.4. Petenta, Filiala Hidroelectrică Hidrosind organizație sindicală federativă, arată legalitatea reprezentării (prin împuterniciri semnate), în numele membrilor de sindicat, foste salariate „concediate” din cadrul S.C Hidroelectrică S.A.

4.5. Petenta, dovedește cu înscrisuri Statutul și Hotărârea judecătorească definitivă de acordare a personalității juridice. Prin Judecătoria Sectorului 2 București, Secția civilă, sentința civilă nr. 3189/09/03/2011, instanța constată și hotărăște îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate la nivel de unitate, S.C Producere a Energiei Electrice în Hidrocentrale Hidroelectrică S.A.

### Susținerile părții reclamate

**4.6.** Partea reclamată solicită Colegiului director clasarea petiției nr. 4271/20.06.2013, în temeiul art. 65 alin. (2) C.proc.civ., pentru lipsa calității de reprezentant a petiției și respingerea ca vădit nefondată a petiției, formulată de petenta Filiala Hidroelectrică Hidrosind în numele unor salariați din Hidroelectrică.

**4.7.** Ca atare, reclamata, pe cale de excepție, declară că „petenta Filiala Hidroelectrică Hidrosind nu are calitate de reprezentant al salariaților în numele cărora a fost formulată petiția, fiind astfel nesocotite dispozițiile art. 28 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social și cele ale art. 7 și art. 8 C.proc.civ., art. 28 alin. (2) din Legea dialogului social prevede ca, în exercitarea atribuțiilor prevederilor alin. (1), organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Filiala Hidroelectrică Hidrosind nu este sindicat reprezentativ la nivelul Hidroelectrică și nu are în componența sa niciun salariat al Hidroelectrică pentru a fi incidente dispozițiile din Legea dialogului social; filiala Hidrosind, grupează salariați ai societății Hidroserv care au acționar unic Hidroelectrică și au fost constituiți în scopul asigurării unor activități de mentenanță și reparații ale grupurilor hidroenergetice. Aceste Hidroserv-uri sunt entități juridice distincte cu salariați proprii și numai acești salariați pot fi reprezentați prin Filiala Hidrosind“.

**4.8.** Partea reclamată susține că „...a intrat într-o procedură de insolvență prin care, a disponibilizat mai mulți salariați ai Hidroelectrică, care au fost victime ale unui sistem de management total neperformant, ale unei politici de personal defectuos și ale unor decizii de business pur politice și dezastruoase din punct de vedere economic”. „Cu toate acestea însă, atribuțiile stabilite prin legislația insolvenței în sarcina practicianului în insolvență, îl obligă să ia toate măsurile necesare în vederea maximizării averii debitoare, iar unica modalitate practică prin acest deziderat se realizează prin reducerea costurilor și rentabilizarea activității. Concedierile dispuse în perioada de insolvență nu au vizat o categorie anume de salariați, ci au avut loc în cadrul amplului proces de restructurare a activității, care a presupus renunțarea la posturile inutile, la contractele împovărătoare, la serviciile supraevaluate și în general la orice cheltuială nejustificată”.

**4.9.** Cu privire la afirmațiile din presă, reclamata declară că: „vă rog să rețineți în primul rând faptul că afirmațiile publice din presa scrisă și audio-video, cărora cu rea-credință li s-au dat valențe de acte discriminatorii, au fost făcute într-un context mult mai larg, care nu poate fi redus la interesele a 12 salariați. Unicul motiv pentru care am răspuns afirmațiilor calomnioase și scandalului declanșat în presă a fost acela că salariații au acționat la nivel guvernamental și de Președinție, pentru a discredita întreaga procedură de restructurare a activității unuia dintre cei mai mari producători de energie electrică din România”.

**4.10.** Reclamata, în cuprinsul punctului de vedere, relatează procedura de reducere a organigramei, care s-a realizat în 3 (trei) etape. În cadrul acestora s-au dispus o serie de concedieri (625 de persoane), după cum urmează:

- în luna ianuarie 2013, prin decizia nr. 46/16.01.2013, s-a aprobat structura organizatorică a Hidroelectrică, executiv și sucursale, care prevedea desființarea a 151 de posturi;

- în luna mai 2013, prin decizia nr. 1419/20.05.2013, s-a aprobat structura organizatorică pentru executiv și sucursale care prevedea desființarea a 304 posturi, printre care și cele 12 posturi ocupate de salariații aflate în concediu de maternitate;

- în luna iunie 2013, prin decizia nr. 2541/21.06.2013, s-a aprobat structura organizatorică prin care au fost desființate un număr de 170 de posturi din sucursale.

**4.11.** „Majoritatea celor 12 salariate ocupau posturi TESA (economist, traducător, psiholog, referent de specialitate, dactilograf etc.) și doar trei dintre acestea ocupau posturi de inginer în cadrul unor compartimente care s-au comasat. Posturilor aferente lor, fiind reduse din organigramă ... în calitate de administrator judiciar, am prioritizat reducerea cheltuielilor salariale aferente segmentului TESA, eliberarea acestui segment de surplusul de salariați însemnând economii considerabile, fără niciun impact asupra siguranței și producției de energie electrică“.

Disponibilizarea salariatelor în numele cărora acționează Filiala Hidrosind a avut loc într-un amplu proces de restructurare a activității Hidroelectrica, posturile ocupate de acestea fiind desființate în baza criteriilor generale și specifice care au determinat toate celelalte reduceri de posturi. Partea reclamată declară că în calitate de Administrator judiciar a trebuit să reducă dimensiunea organigramei, existând în urma acestei proceduri declarații și acuzații venite din partea presei. „Mai mult decât atât, vă rog să rețineți faptul că afirmațiile pretins discriminatorii au fost făcute în cadrul unei discuții telefonice private, purtate cu doamna Ioana Erdei, reporter România TV, înregistrată și difuzată fără acordul meu. La câteva minute de la această discuție am fost sunat de aceeași doamnă, intrând în direct într-o discuție cu realizatorul emisiunii și chiar cu o salariată disponibilizată. Ca atare, afirmațiile mele nu pot fi considerate dovada unei premeditări în ceea ce privește disponibilizările și motivele care au stat la baza acestora, acestea fiind numai un răspuns la acuzațiile personale care mi s-au adus“. „Drept urmare, vă rog să constatați că nu există nicio faptă de discriminare care să întemeieze petiția și în considerarea celor expuse, să pronunțați o hotărâre prin care să respingeți pe fond solicitarea de a fi sancționat“.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**5.1.** Colegiul CNCD reține că, petiția așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petentul a declarat unui reporter TV că dorește să disponibilizeze într-un amplu proces de insolvență a societății în cauză o serie de femei, aflate în concediu de creștere și îngrijire copil ori de lăuzie.

Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Colegiul Director 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. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

**5.2.** Din înscrisurile depuse la dosarul cauzei, Colegiul director analizează obiectul petiției potrivit declarației făcute de către partea reclamată, într-un dialog telefonic cu o jurnalistă TV. Reclamatul Remus Adrian Borza, în calitate de Practician Coordonator al societății profesionale de reorganizare și lichidare Euro Insol SPRL, administrator judiciar al S.C Hidroelectrica S.A

și-a exprimat părerea în cadrul unui interviu, referitor la o categorie de angajate (aflate în concediu de creștere și îngrijire copil ori de lăuzie) pe care dorește să le includă între persoanele ce urmează a fi disponibilizate. Acest proces de disponibilizare urma a se derula ca urmare intrării în insolvență a societății Hidroelectrica S.A. Așadar, salariatele în cauză urmau a fi incluse printre persoanele disponibilizate a unui amplu proces de restructurare, iar în marea lor majoritate, ocupau posturi TESA (economist, traducător, psiholog, referent de specialitate, dactilograf etc.). În consecință, Colegiul director supune analizei sale potrivit O.G nr. 137/2000, republicată, declarația care vizează în mod nemijlocit categoria de salariate aflate într-o situație specială concediu de creștere și îngrijire copil ori de lăuzie: „Hidroelectrica este o societate de producție, nu de lăuze, denumindu-le fătuci care au făcut copii pe bandă rulantă și nu au mai dat de mulți ani pe la Hidroelectrica, plimbă aerul prin curtea instituției, pentru că sunt neveste și amante de șmecheri...eu ce să fac? Să dau afară inginerii care sunt în producție sau să le dau pe fetele astea care nu au mai dat de 4-6 ani pe la Hidroelectrica și care sunt, oricum personal TESA”. Declarație ce poate fi citită pe (<http://www.curentul.ro/2013/index.php/2013062087905/Actualitate/Remus-Borza-sfideaza-salariatele-de-la-Hidroelectrica-niste-fatuci-care-au-facut-un-obicei-din-a-face-copii-pe-banda-rulanta.html>).

În cadrul sistemului instituțional regional de protecție a drepturilor omului, Convenția Europeană a Drepturilor Omului, ratificată de România prin Legea nr. 30/1994, prevede în art. 10 că: „orice persoană are dreptul la libertatea de exprimare” însă precizează în mod expres limitele acestui drept în alin. (2) al aceluiași articol: „exercitarea acestor libertăți, (n.n. libertatea de exprimare, de opinie și libertatea de a primi sau de a comunica informații ori idei ce comportă îndatoriri și responsabilități), poate fi supusă unor formalități, condiții, restrângeri sau sancțiuni prevăzute de lege, care constituie măsuri necesare, într-o societate democratică, pentru ... protecția reputației sau a drepturilor altora”.

Astfel, sub aspectul condițiilor prevăzute de O.G. nr. 137/2000, republicată, tratamentul diferențiat are 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. Mai mult, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată în 2013, susține o anumită categorie de persoane aflate sub o protecție specială, prin art. 6 alin. (1). Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1). (2) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex. (3) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare. (5) Nu sunt considerate discriminări: a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului; b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați; c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinată atât timp cât obiectivul e legitim și este o cerință proporțională.

**5.3.** Prin natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, actul de discriminare decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Ca atare, fapta petentului a adus o atingere a demnității umane, prin modalitatea de exprimare referitoare la starea de maternitate; „Hidroelectrica este o societate de producție, nu de lăuze, denumindu-le fătuci care au făcut

copii pe bandă rulantă și nu au mai dat de mulți ani pe la Hidroelectrică, plimbă aerul prin curtea instituției, pentru că sunt neveste și amante de șmecheri... eu ce să fac? Să dau afară inginerii care sunt în producție sau să le dau pe fetele astea care nu au mai dat de 4-6 ani pe la Hidroelectrică și care sunt, oricum personal TESA”, aceasta fiind profund defăimătoare, lezează demnitatea umană, în speța de față a femeilor care au rămas însărcinate ori au dat naștere unor copii și care sunt pasibile pentru de a fi date afară. Prin urmare, chiar dacă declarația făcută nu sa materializat (reclamatul arătând că din toate cele 17 salariate care se aflau în continuare în concediu pentru creștere copil, își anunțaseră starea de graviditate anterior declanșării procedurii de reorganizare a posturilor și nu au fost date afară), intenția avută în vedere lezează demnitatea umană și creează o atmosferă de intimidare, ostilă degradantă ofensatoare îndreptată împotriva unei categorii sociale aflată într-o situație specială (concediu maternal ori de creștere și îngrijire copil-lăuzie). Imaginea care o lasă o astfel de critică ostilă, umilitoare și degradantă (...) asupra unei categorii de salariate este una a inutilității lor în câmpul muncii. Colegiul director arată și exemplifică gravitatea cuvintelor exprimate de către reclamat, prin însași prevederile expres stipulate în art. 30 alin. (6) din Constituția României: „libertatea de exprimare nu poate prejudicia demnitatea, onoarea, viața particulară a persoanei și nici dreptul la propria imagine”.

Ca atare, Colegiul director constată că în speța de față sunt prezentate indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin. (1) și art. art.15 „Constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, or acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității or crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptate împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată or de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia” din O.G. nr. 137/2000, republicată. Colegiul director sancționează partea reclamată, în speța pe domnul Remus Adrian Borza, cu amendă contravențională în cuantum de 10.000 (zece mii) lei, potrivit art. 15 și art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 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 unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

#### **Colegiul director hotărăște:**

1. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. (1) și art. 15 din O.G nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Declarația: „Hidroelectrică este o societate de producție, nu de lăuze, denumindu-le fătuci care au făcut copiii pe bandă rulantă și nu au mai dat de mulți ani pe la Hidroelectrică, plimbă aerul prin curtea instituției, pentru că sunt neveste și amante de șmecheri...eu ce să fac? Să dau afară inginerii care sunt în producție sau să le dau pe fetele astea care nu au mai dat de 4-6 ani pe la Hidroelectrică și care sunt, oricum personal TESA?”, prejudiciază demnitatea umană, viața particulară și dreptul la propria imagine, creează un cadru intimidant, ostil și degradant.

2. Sancționarea părții reclamate, domnul Remus Adrian Borza, pentru declarația făcută, cu amendă contravențională în cuantum de 10.000 (zece mii) lei, potrivit art. 15 și art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, republicată.

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) Filiala Sindicală „Hidroelectrică”- Hidrosind reprezentată prin domnul Președinte Sulea Decebal, loc. București, str. Constantin Nacu, nr. 3, sector 2.

b) Borza Remus Adrian-Practician Coordonator Euro Insol SPRL, loc. București, Opera Center, str. Costache Negri, nr.1-5, et. 3, sector 5.

c) Hidroelectrică S.C Producere a energiei electrice în hidrocentrale, loc. București, b-dul Ion Mihalache, nr. 15-17, et. 11-14, sector 1.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Sanțiunea contravențională se va achita la Direcția de Impozite și Taxe Locale sector 4.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședință:** Asztalos Csaba Ferenc, Cazacul Ioana, Haller Istvan, Jura Cristian, Stanciu Claudia Sorina.