



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 120
din data de 20.02.2019

Dosar nr. 173/2018

Petiția nr. 1415/14.03.2018

Petent:

Reclamat: SNIF S.A. Bucuresti Sucursala Dobrogea-Litoral

Obiect: acordare salarii mai mici femeilor comparativ cu barbații și desfacerea contractului de muncă pe 19.01.2018, cu solicitarea de înlăturare a consecințelor

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele și domiciliul procedural al petentului

.....

.....

2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

SNIF S.A. Bucuresti Sucursala Dobrogea-Litoral, prin doamna/domnul.....

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Acordare de salarii mai mici femeilor, comparativ cu barbații, pe lunile decembrie 2017 și ianuarie 2018.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.1415.02.04.2018, a fost citată doamna....., în calitate de petent pentru data de 07.05.2018, cu invocarea excepției de necompetență materială în ce privește conflictul de muncă și înlăturarea consecințelor discriminării. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.1415.02.04.2018, a fost citată doamna....., în calitate de petent pentru data de 07.05.2018, cu invocarea excepției de necompetență materială în ce privește conflictul de muncă și înlăturarea consecințelor discriminării. Procedură legal îndeplinită.

6. Prin adresa înregistrată cu nr.1832.02.04.2018, a fost citați doamna/domnul....., în calitate de reclamați pentru data de 07.05.2018, cu invocarea excepției de necompetență materială în ce privește conflictul de muncă și înlăturarea consecințelor discriminării. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Petentele sunt angajate în cadrul societății reclamate sucursala “Dobrogea Litoral”, iar părțile reclamate ca reprezentante ale societății angajatoare, acordă salariile în mod discriminatoriu. Astfel că, unii angajați „bărbați” au primit la data de 01.02.2018, salariul aferent pe luna decembrie 2017 în procent de 90%, iar “femeile” în procent de 60%. Mai mult, la data de 01.03.2018, petentele nu și-au mai încasat salariul deloc iar bărbații și-au încasat salariul aproape integral. La data de 19.01.2018 și respectiv 06.02.2018, petentelor li s-au încetat la sucursala la care au lucrat contractele individuale de muncă și solicită instituției CNCD, obținerea salariilor restante pe lunile decembrie 2017 și ianuarie 2018, în procent egal cu a celorlalți salariați.

Susținerile părții reclamate

8. Părțile reclamate susțin că, societatea este în procedură de administrare judiciară din data de 12.07.2012, iar restanțele financiare s-au acordat în raport de disponibilul bănesc deținut. Mai mult, conflictele de muncă sunt de competența exclusivă a instanțelor de judecată, conform Codului de procedură civilă, iar Colegiul director nu este competent să analizeze modul de plată al salariilor restante. Societatea aflându-se în insolvență, starea patrimoniului debitorului este gestionată cu scopul continuării activității curentepână la aprobarea unui plan de reorganizare judiciară și ieșirea din starea de insolvență. Administratorul judiciar desemnat de un judecător în această cauză, dispune efectuarea plăților în limita financiară disponibilă de societate, “...petentele figurează cu restanțe salariale modice în raport cu drepturile convenite altor salariați”.

V. Motivele de fapt și de drept

9. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, în cadrul societății reclamate care se află în insolvență, femeile iau un salariu mult diminuat față de bărbați.

CNCD a invocat din oficiu exceptia de necompetență materială privind un conflictul de muncă invederat, soluționarea obiectului petiției fiind de competența instanței de judecată.

10. Sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al

Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

11. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

12. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis. De asemenea, 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.

13. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul i-a încălcat petentelor un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din obiectul petiției se reține că acestea invocă îngrădirea unui drept salarial, care trebuie să fie egal cu cel al bărbaților, indiferent de situația juridică în care se află societatea. Aceasta aflându-se în insolvență judiciară fiind desemnat în acest sens un administrator judiciar și într-o limitare a capacităților de plată salarială față de angajați.

Astfel, Colegiul director admite excepția de necompetență materială invocată din oficiu, ca urmare a unui litigiu de muncă izvorât între părți, societatea fiind în insolvență judiciară și sub administrare judiciară sub spuravegherea unui judecător desemnat, până la repunerea/scoaterea acesteia din incapacitate de plată. Competența în soluționarea unor astfel de spețe, revine instanțelor de judecată.

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. Se admite excepția de necompetență materială a CNCD invocată din oficiu, competența aparținând instanței de judecată.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a)

b)

c) SNIF S.A. Bucuresti Sucursala Dobrogea-Litoral

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

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

DINCĂ ILIE– Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Redactat G.L și Ro

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.