



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

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA nr. 24**  
**din 13.01.2016**

**Dosar nr:** 495/2015

**Petiția nr:** 5513/24.08.2015

**Petent:** ....., președinte al Sindicatului Liber S.E. Paroșeni

**Reclamat:** Societatea Complexul Energetic Hunedoara

**Obiect:** neplata sporului de fidelitate în luna în care o persoană este în concediu de boală sau în concediu de odihnă reprogramat

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**I. 1. Numele și domiciliul petentului**

1.1.1....., președinte al Sindicatului Liber S.E. Paroșeni, B-dul Mihai Viteazu nr. 6, bl. D3, sc. 1, ap. 21, Vulcan, județul Hunedoara;

**I. 2. Numele și sediul reclamatului**

1.2.1. Societatea Complexul Energetic Hunedoara, Str. Timișoara nr. 2, Petroșani, județul Hunedoara.

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

2.1. Petentul arată că nu se plătește sporul de fidelitate în luna în care o persoană este în concediu de boală sau în concediu de odihnă reprogramat.

**III. Citarea părților**

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate (filele 2-3 din dosar) pentru data de 29.09.2015 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. La audierea din 29.09.2015 s-a prezentat petentul.

3.4. Petentului i-au fost comunicate punctele de vedere ale reclamatului (fila 27 din dosar), fiind solicitate concluzii scrise.

3.5. Reclamatului i-au fost comunicate înscrisurile depuse de petent (fila 28 din dosar), fiind solicitate concluzii scrise.

## IV. Susținerile părților

### 4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 5513/24.08.2015** (fila 1 din dosar), arată următoarele:

- conform contractului colectiv de muncă, sporul de fidelitate se calculează la salariul de bază, proporțional cu timpul efectiv lucrat în program normal de lucru, și se anulează în luna în care timpul efectiv lucrat în program normal este mai mic decât timpul de lucru programat, cu excepția situației în care salariatul s-a aflat în concediu de odihnă în baza programării aprobate;

- astfel, în cazul concediului medical sau în cazul reprogramării concediului, nu se acordă spor de fidelitate pentru luna respectivă.

4.1.2. Cu ocazia audierii, petentul a depus la dosar înscrisuri (filele 8-26 din dosar).

4.1.3. Petentul a depus la dosar concluzii scrise prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 7705/07.12.2015** (filele 31-33 din dosar) și adresa **nr. 7768/09.12.2015** (filele 34-35 din dosar), în care arată că din august 2015 până în noiembrie 2015 un număr de 181 de persoane au pierdut sporul de fidelitate conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

### 4.2. Susținerile reclamaților

4.2.1. Reclamatul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 6173/24.09.2015** (filele 4-5 din dosar) și **nr. 6211/28.09.2015** (filele 6-7 din dosar), arată următoarele:

- petentul nu indică un caz concret de discriminare, ci doar o situație ipotetică ce ar rezulta din prevederile contractului colectiv de muncă;

- concediul de boală reprezintă o suspendare temporară a contractului de muncă, în mod independent de voința părților.

4.2.2. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 7614/03.12.2015** (filele 29-30 din dosar), reclamatul menține cele arătate anterior.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă (**Act adițional nr. 2 la C.C.M. al S.C.-C.E.H.-S.A.**), înregistrat la I.T.M. Hunedoara, nu beneficiază de sporul de fidelitate persoanele care sunt în concediu de boală sau persoanele ale căror concediu s-a reprogramat, în lunile în care timpul efectiv lucrat în program normal este mai mic decât timpul de lucru programat (fila 20 verso și fila 20b din dosar). Acest spor se acordă pentru „*vechime neîntreruptă în activitatea minieră și energetică*”.

5.2. Conform art. 18 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, art. 18, „*Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate,*

precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării”. Chiar dacă prevederea din contractul colectiv de muncă nu ar fi fost aplicat deocamdată, Colegiul director arată că președintele unui sindicat, având sprijinul unor membri de sindicat (filele 24-25 din dosar), se poate adresa către C.N.C.D. pentru a verifica dacă un act normativ (cum este contractul colectiv de muncă) are sau nu prevederi discriminatorii.

5.3. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: „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, apartenență 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”.

5.4. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.5. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, 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 plasate 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”. CEDO 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 aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.6. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

5.7. Pe de o parte art. 50 din **Codul muncii** consideră că în perioada concediului pentru incapacitate temporară de muncă se suspendă de drept, pe de altă parte însă **Codul muncii** s-a completat, conform cerințelor directivelor Uniunii Europene, prin prevederile **Legii nr. 12/2015**, care la art. 5 completează art. 145 cu alin. 4 având cu următorul cuprins: „La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată” (s.n.). Concediul de boală (incapacitatea temporară de muncă) nu întrerupe vechimea în activitatea minieră și energetică, trebuie să fie considerată perioadă de activitate prestată. Astfel, situația persoanelor care și-au efectuat un concediu de boală trebuie să fie similară persoanelor care nu au efectuat un astfel de concediu, din punctul de vedere al sporului de fidelitate, care se acordă pentru vechimea neîntreruptă într-un anume domeniu.

5.8. Situația este similară și în ceea ce privește efectuarea concediului de odihnă reprogramat. Reprogramarea poate avea loc doar în situațiile expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat (art. 149 din **Codul**

**muncii**). Spre exemplu, concediul de odihnă se reprogramează în situație de boală sau dacă intervine un concediu de maternitate. Mai mult, concediul de odihnă poate fi reprogramat dacă angajatorul are un interes în acest sens (rechemare din concediu, art. 151 alin. 2 din **Codul muncii**). Perioada concediului de odihnă, programată sau reprogramată, se consideră la fel perioadă de activitate prestată (a se vedea citatul din art. 5 al **Legii nr. 12/2015**, pct. 5.7.).

5.9. Având în vedere cele arătate la pct. 5.5-5.8, neplata sporului de fidelitate persoanelor care sunt în concediu de boală sau persoanelor al căror concediu s-a reprogramat, în lunile în care timpul efectiv lucrat în program normal este mai mic decât timpul de lucru programat, reprezintă o diferențiere comparativ cu persoanele care nu își efectuează un concediu de boală sau nu au un concediu de odihnă reprogramat.

5.10. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.11. În mod evident, din însăși formularea contractului colectiv de muncă reiese că diferențierea se realizează pe baza a două criterii: nu beneficiază de spor de fidelitate persoanele care sunt în concediu medical și persoanele care își reprogramează concediul.

5.12. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. Au caracter de lege între părți inclusiv contractele, cum este contractul colectiv de muncă.

5.13. Neacordarea sporului de fidelitate atinge dreptul la spor prevăzut de contractul colectiv de muncă, dar mai larg și dreptul la proprietate, drept garantat de **Convenția europeană a drepturilor omului** și de **Constituția României**.

5.14. În concluzie, faptul că nu beneficiază de sporul de fidelitate persoanele care sunt în concediu de boală sau persoanele al căror concediu s-a reprogramat, în lunile în care timpul efectiv lucrat în program normal este mai mic decât timpul de lucru programat, este discriminatorie conform prevederilor art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, întrucât reprezintă o deosebire, excludere datorită efectuării unui concediu de boală (criteriu de boală) sau a unui concediu de odihnă reprogramat (în funcție de motivul reprogramării poate fi un criteriu de boală, de graviditate etc.) care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului la proprietate, a dreptului de a beneficia de sporul de fidelitate.

5.15. Art. 2 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000** stabilește: „Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale”.

5.16. Cum s-a arătat la pct. 5.11., deosebirea, excluderea se bazează pe două criterii. O femeie gravidă spre exemplu care a efectuat un concediu de boală și a fost obligată să-și reprogrameze concediul de odihnă este discriminată și pe criteriul de boală și pe criteriul gravidității. În concluzie, sunt incidente prevederile art. 2 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**.

5.17. Art. 7 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: „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:

[...]

c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul”.

5.18. Colegiul director constată incidența acestei prevederi, întrucât sporul de fidelitate reprezintă un drept social, altul decât salariul.

5.19. Conform art. 26 alin. 1, „*contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate*”.

5.20. Colegiul director aplică amenda contravențională în cuantum de 2000 lei, având în vedere următoarele:

- prevederile contractului de muncă vizează toți angajații (un grup de persoane);
- discriminarea multiplă constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale;
- acordarea sporului de fidelitate este o obligație contractuală și nu impusă de prevederi legale;
- victimele discriminării au posibilitatea de a solicita, în instanță, plata daunelor (materiale și morale) suferite, conform art. 27 din **O.G. nr. 137/2000**.

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 membrilor prezenți la ședință

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Faptul că nu beneficiază de sporul de fidelitate persoanele care sunt în concediu de boală sau persoanele al căror concediu s-a reprogramat, în lunile în care timpul efectiv lucrat în program normal este mai mic decât timpul de lucru programat, este discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 1 coroborate cu art. 2 alin. 6 și art. 7 lit. c din **O.G. nr. 137/2000**;

2. Aplică amenda contravențională în cuantum de 2000 lei conform prevederilor art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și către administrația fiscală din județul Hunedoara pentru recuperarea amenzii.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:** Amenda de 2000 lei se va achita la administrația fiscală din județul Hunedoara, dovada plății se va trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale necesare.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

## **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE FLORIN PETRE – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

**Data redactării:** 14.01.2016

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Red.: Haller István

Verificat SCSRP