



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR 411
din data de 08.12.2010**

Dosar nr. 78/2010

Petiția nr. 1664/01.03.2010

Petent: C C

Reclamați: B H – Director Executiv S.C.Avicola S.A. Iași
R C – Director General S.C.Avicola S.A. Iași
M O – Director Economic S.C.Avicola S.A. Iași

Obiect: Drepturi salariale.etnie.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1 C C , oraș

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

R C – Director General S.C.Avicola S.A. Iași, oraș Târgu
Frumos, str.Ștefan cel Mare și Sfânt, 44, jud.Iași

B H – Director Executiv S.C.Avicola S.A. Iași, oraș Târgu
Frumos, str.Ștefan cel Mare și Sfânt, 44, jud.Iași

M O - Director Economic S.C.Avicola S.A. Iași, oraș
Târgu Frumos, str.Ștefan cel Mare și Sfânt, 44, jud.Iași



I.2.1 II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petentul susține că angajatorul Avicola Iasi nu i-a plătit drepturile salariale din septembrie 2009, și nu beneficiază de transport gratuit ca ceilalți angajați din cauza faptului că este de origine moldovean.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20, alin.4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților în ziua de 15.07.2010.

IV. Susținerile părților

4.1. Petentul susține că este angajat al SC Avicola Iași, unde își desfășoară activitatea alături de persoane care aparțin unor minorități naționale, respectiv, romi, ruși, lipoveni, moldoveni, însă angajatorul în opinia petentului tratează discriminatoriu cetățenii moldoveni în raport cu ceilalți angajați.

4.2. Petentul susține că cetățenii moldoveni în majoritatea cazurilor au fost excluși de la plata salariilor în cursul anului 2009.

4.3. Petentul susține că dl. H B în calitate de director executiv al firmei jignește angajații spunându-le „*moldoveni împutuțiți și jigodii*”.

4.4. Petentul susține că în cursul lunii ianuarie 2010 a solicitat angajatorului salariile restante, însă directorul executiv H B l-a jignit spunându-i „*jigodie de moldovean vrei bani*”?

4.5. Petentul consideră că ceilalți angajați li se plătesc drepturile salariale datorită faptului că etnici romi, ruși, lipoveni sunt mai uniți și că angajatorului îi este frică de aceștia.

4.6. Petentul susține de asemenea că i se îngrădește dreptul de a se înscrie în sindicat, și că nu beneficiază de transport gratuit ca și ceilalți angajați.

4.7. De asemenea petentul afirmă că, contrar fișei postului este obligat să desfășoare activități care îi pun în pericol sănătatea, respectiv, să spele halele la minus 10 grade.

4.8. Petentul susține că poate proba cu martori că a fost jignit în luna ianuarie 2010, de către directorul executiv H B, considerând de asemenea că dl. R C în calitate de director general și dna. C M în calitate de director economic au o parte de vină vis a vis de aspectele sesizate de către domnia sa.



V Susținerile părții reclamate

5.2. Prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 3096/21.04.2010, reclamatul B H în calitate de director executiv al SC Avicola Iasi SA, susține că petentul este angajat al societății SC Avicola Sa, avînd funcția de tehnician veterinar în cadrul compartimentului epizootologi, acesta fiind angajat pe baza unui CV și a unui interviu ca de altfel toți angajații acestei societăți. Reclamatul susține de asemenea că nu cunoaște din ce etnie face parte petentul, iar din cunoștințele domniei sale sunt considerați de naționalitate moldoveni doar cei din Republica Moldova. Reclamatul afirmă că în anumite situații colaborează direct cu salariații societății, și atunci când i-a fost solicitat ajutorul, a susținut în fața Consiliului de Administrație ajutorarea celor care aveau absolută necesitate de ajutorare.

Reclamatul susține vis a vis de afirmațiile petentului cu privire la îngrădirea dreptului de a adera la sindicat, că nu intră în sfera sa de competență, și în situația în care ar fi dorit să adere la sindicatul independent ÎNCREDEREA avea posibilitatea de a se adresa și solicita reprezentanților sindicatului toate informațiile și documentele în vederea aderării la acesta.

Reclamatul cu privire la acuzația petentului că nu beneficiază de transport gratuit, susține că societatea asigură cu mijloacele proprii de transport, transportul salariaților la și de la locul de muncă și nu cunoaște motivele pentru care petentul nu a dorit să beneficieze până în prezent de acesta. De asemenea reclamatul precizează că societatea decontează cheltuielile de transport numai în cazul unei delegări sau detașări potrivit legislației.

Reclamatul cu privire la drepturile salariale neplătite petentului susține că salariații au fost informați de situația dificilă prin care trece societatea și aceasta este sunb protecțai prevederilor Legii nr.381/2009, existând în acest sens un plan de redresare economica – financiară și o ofertă de concordat. Reclamatul susține că în cel mai scurt timp posibil, după încasarea sumelor restante de la Bgetul de Stat și a celorlalte creanțe de la diverși clienți urmează să achite nu numai petentului ci și clorlalți salariați care au înțeles situația dificilă a societății.

Reclamatul afirmă că face parte dintr-o familie de etnie arcmână și are relații de afaceri și prietenie cu multe balte etnii, fapt pentru care consideră că plângerea petentului este formulată cu rea credință, fără temei și susținere legală, raportat la domeniul de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr.137/2000 republicată precum și a prevederilor art.5 din Legea nr.53/2003 cu modificările și completările ulterioare, precum și cu intenția de a discredita imaginea familie sale precum și a societății Avicola Iași.

5.3. Reclamata O M în calitate de director economic al SC Avicola Iași, consideră că în petiția înaintată CNCD petentul prezintă cu rea credință situația de fapt, cu intenția de a discredita imaginea unui acționar și a societății Avicola Iași. De asemenea reclamata C M afirmă că dl H B director executiv și colegul domniei sale nu are în caracter vocabularul descris de petent.



Reclamata cu privire la situația de fapt prezentată achiesează la punctul de vedere mentionat mai sus al reclamatului B H

5.4. Urmare a audierilor desfășurate la sediul CNCD , reprezentanți legali prezenți la termen au transmis prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 6545/17.08.2010 următoarea situație de fapt: datorită crizei economice la nivel național societatea Avicola Iași a epuizat toate lichiditățile curente întrând astfel în insolventă. Însă anterior declanșării procedurii de insolvență au fost incercate mai multe metode de redresare a societății, respectiv, Continuarea unui program minimal de investiții care priveau strict reducerea de costuri, amânarea la plata a datoriilor la bugetul de sta, măsuri de reducere a cheltuielilor cu salariile prin trecerea întregului personal în concediu fără plată timp de 15 zile, în acord cu legislația din domeniu, utilizarea Og.nr.4/2010, privind suspendarea activității din inițiativa angajatorului și acordarea unei indemnizații de 75% din dăria bază timp de trei luni, măsura care a fost aplicată pentru circa 85% din personalul angajat, repetate cereri de esalonare, restrucurare și refinanțare a creditelor angajate, măsuri de încasare a debitelor, executări silite, punctaje lunare, confirmări de solduri , corespondență telefonică, măsuri de încasare a subvențiilor, negocieri și eşalonări cu furnizorii de materii prime, construirea unei rețele de distribuție proprie care să vizeze județele limitrofe în vederea valorizării prin acest canal, în detrimentul celui en gros, și care să acopere și minim 70% din producție.

Reclamatul precizează de asemenea ca SC Avicola Iasi a solicitat Tribunalului Iasi deschiderea procedurii concordatului preventiv, însă paralel cu această acțiune a societății, reprezentantul sindicatului societății și patru salariați, contrar intereselor colective ale creditorilor , au cerut insolvența SC Avicola Iași, fapt concretizat conform sentinței Comerciale nr.615/S/27.05.2010 a Tribunalului Iași, dispunându-se deschiderea procedurii generale a insolvenței în baza lg. 85/2006. Așadar datorită situației de dificultate financiară, plata salariilor, așa cum reiese din lista contului 426 –drepturi de personal neridicate(anexata la dosar), nu s-a făcut diferențiat, ci în funcție de drepturile salariale ale fiecărui angajat, din lipsa de lichidități la data prezentei adrese societatea înregistrată din luna noiembrie către toți salariați, unii dintre aceștia optând pentru cumpărări de produse din carne, furaje, astfel reducând obligațiile societății către aceștia.

În ce privesc condițiile de muncă avute de fostul salariat C C , care afirmă ca la o temperatură de minus 10 gradeC acesta era nevoit să spele halele, reclamatul precizează este de neînțeles afirmația petentului deoarece creșterea puilor de carne, are loc normal ca în toată avicultura românească cea mai mică temperatură pentru puii de carne este de plus 18grade.De asemenea reclamatul precizează că atribuțiile stricte ale petentului erau de asistență sanitar veterinară, acesta desfășurând activitatea și efectuând tratamente pentru puii de creștere, în halele de producție unde în prima zi de populare cu pui de o zi temperatura în hale este de 30 gradeC, aceasta scăzând ulterior în mod treptat până la 18 -20 gradeC.

Reclamatul precizează de asemenea vis a vis de afirmațiile petentului cu privire la îngrădirea dreptului de se înscrie în sindicat, că acesta nu a făcut nici



un demers pentru a adera la sindicatul societății, ci a făcut doar simple afirmații neputând proba cu nici un document formulat care să ateste demersurile domniei sale de a adera la sindicat.

Reclamatul mai precizează și faptul că niciodată societatea nu a negat că petentul nu figurează cu salarii restante, însă s-a menționat că, în situația în care domnia sa solicită sume de bani care din punctul de vedere al societății nu i se cuvin, această situație de fapt și de drept v-a fi stabilită de instanța de judecată.

Cu privire la situația salariilor care au fost disponibilizați în baza lg.85/2006, reclamatul își exprimă regretul pentru situația economică dificilă prin care trec aceste persoane și familiile acestora însă susține că dacă situația economică a societății se v-a redresa acolo unde v-a fi cazul persoanele concediate vor fi reangajate.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. În fapt, Colegiul reține că petiția așa cum a fost formulată relevă o prezumtivă situație discriminatorie pe criteriul etnic la locul de muncă.

6.2. În drept, Colegiul Director reține următoarele:

Constituția României, prin art. 16 alin. 1 garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”. Potrivit **Constituției României**, art. 20 alin 1, „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art 14 prevede: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională și socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării:

„Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „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 recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.”

Alin. 3 al art. 2 din **O.G. 137/2000**, republicată, prevede: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanţe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. 1, faţă de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluşi scop sunt adecvate şi necesare”.

Conform art 2, alin. (4) din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate faţă de alte persoane, grupuri de persoane sau comunităţi atrage răspunderea contravenţională conform prezentei ordonanţe, dacă nu intră sub incidenţa legii penale.”

Egalitatea în domeniul angajării şi muncii este asigurată prin art. 6-9 ale **O.G. 137/2000**, republicată:

„Art. 5 – Constituie contravenţie, conform prezentei ordonanţe, condiţionarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenenţa sa la o anumită rasă, naţionalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenenţa sa la o categorie defavorizată.

Art. 6 – Constituie contravenţie, conform prezentei ordonanţe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparţine unei anumite rase, naţionalităţi, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă şi protecţie socială, cu excepţia cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea şi modificarea atribuţiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecţionarea, reconversia şi promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilităţile acordate de acesta;
- g) orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.

6.3. Având în vedere motivele expuse mai sus, precum şi definiţia discriminării, Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiţiei este de natură să cadă sub incidenţa art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, care a dat naştere sau nu, unei circumstanţe concretizate generic în restricţie, excludere, deosebire, preferinţă, şi care circumstanţiat la situaţia petentului, poate să îmbrace forma unui tratament



diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau 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.

6.4. De asemenea Colegiul Director trebuie să analizeze și existența celui de al doilea element constitutiv al unei fapte de discriminare, existența criteriului de discriminare. Criteriul în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definită în art.2 din O.G. nr.137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale care este concretizat, materializat în fapt și care constituie mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu, care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul ca diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

Astfel din documentele aflate la dosar nu reiese că **tratamentul** la care a fost supus petentul, *respectiv cetățenii moldoveni în majoritatea cazurilor au fost excluși de la plata salariilor în cursul anului 2009.,că dl.H B în calitate de director exexecutiv al firmei jignește angajații spunându –le „moldoveni împuțiți și jigodii”.,că petentului i se îngrădește dreptul de a se inscrie în sindicat , și că nu beneficiază de transport gratuit ca și ceilalți angajați , că, contrar fișei postului este obligat să desfășoare activității care îi pun în pericol sănătatea , respectiv, să spele halele la minus 10grade, are la bază **criteriul etnic** deoarece acest fapte nu se poa prova pe baza documentelor justificative depuse de petent la dosar.*

6.5. Având în vedere cele exprimate mai sus Colegiul Director consideră că nu se poate stabili cu exactitate legătura de cauzalitate între tratamentul la care a fost suspus petentul și criteriul etnic ceea ce determină neîntrunirea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare.

6.6. Prin urmare, Colegiul Director constată că nu sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale faptei de discriminare, și anume nu există un criteriu la baza tratamentului diferențiat. În aceste condiții, fapta nu se poate încadra ca și discriminare, iar CNCD nu are competența să analizeze un eventual abuz, petentul având posibilitatea legală de a se adresa instituțiilor abilitate.

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. Fapta sesizată nu reprezintă discriminare conform dispozițiilor art. 2 din **O.G. 137/2000**, republicată;
2. Clasarea dosarului;
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

JURA Cristian – Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru

VASILE Vasile-Alexandru – Membru



**Redactat DTN
Tehnoredactat VNC**

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.

