



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

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578/85, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 637  
din data de 23.10.2013**

**Dosar nr.:** 553/2013

**Petiția nr.:** 4705/12.07.2013

**Petent:** P.C.T.

**Reclamați:** BDO Audit SPRL  
RomInsolv SPRL

**Obiect:** discriminarea personalului Tesa în raport cu personalul muncitor din cadrul S.C. Oltchim S.A.

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

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

I.1.1. P.C.T

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

I.2.1. BDO Audit SPRL

I.2.2. RomInsolv SPRL

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

2.1. Petentul sesizează faptul că personalul Tesa a primit numai 50% din lichidarea pentru luna mai în comparație cu restul personalului care a primit 80%.

**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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 4705/30.07.2013 a fost citat petentul. Prin adresa nr. 5057/30.07.2013 au fost citate părțile reclamate. Părțile au fost citate pentru data de 20.08.2013.

3.3. Prin adresa nr. 5451/20.08.2013 părțile reclamate depun un punct de vedere însoțit de înregistrări, punct de vedere comunicat petentului.

3.4. Prin adresa nr. 5739/04.09.2013 petentul formulează concluzii scrise.

3.5. Procedura legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### Susținerile petentului

4.1.1. Prin petiția având nr. de înregistrare 4705/12.07.2013, petentul reclamă faptul că personalul Tesa a primit numai 50% din lichidarea pentru luna mai în comparație cu restul personalului care a primit 80%.

4.1.2. S.C. Oltchim S.A. se află în insolvență din luna ianuarie 2013.

4.1.3. Administratorii judiciari au dispus inițial plata a 80% din lichidarea pe luna mai pentru personalul muncitor și 50 % pentru personalul din birouri.

4.1.4. Urmare protestelor s-a dispus și achitarea restului rămas, respectiv 50% pentru personalul din birouri și 20% pentru personalul muncitor.

4.1.5. Petentul apreciază ca discriminatorie situația creată, personalului muncitor fiindu-i acordat un quantum mai mare.

##### **Susținerile părții reclamate**

4.2.1. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 5451/20.08.2013, părțile reclamate au formulat un punct de vedere prin care arată solicită respingerea petiției ca nefondată pentru următoarele considerente:

4.2.2. Prin petiția formulată nu este indicată de către petent pretinsa discriminare săvârșită de subscrisele, solicitându-se Consiliului să analizeze modalitatea în care s-a procedat la plata drepturilor salariale anterior menționate.

4.2.3. Funcționarea redusă cu înregistrarea de pierderi are o influență directă asupra posibilității societății de a-și achita integral datoriile la scadenta, printre care și drepturile salariale. Acesta este motivul pentru care societatea înregistra restanțe la plata drepturilor salariale.

Din cauza faptului că societatea înregistrează întârzieri la plata drepturilor salariale, angajații Oltchim și-au exprimat nemulțumirea față de acest aspect, inclusiv prin mitinguri de protest.

4.2.4. În data de 5 iulie 2013, ca o situație de excepție, pentru ca salariații muncitori OLTCHIM să poată primi sume nete mai mari, în urma discuțiilor purtate cu reprezentanții sindicatelor, s-a luat decizia de a împărți suma mai sus menționată, de 819.583,30 lei, între membrii personalului muncitor (atât cei rămași cât și cei disponibilizați). În ipoteza în care această sumă s-ar fi repartizat către toți salariații, valoarea sumelor care ar fi urmat să fie primite de către personalul muncitor ar fi fost infima, având în vedere ca personalul TESA înregistrează salarii mai mari.

4.2.5. Prin urmare, având în vedere situația expusă, în data de 5 iulie 2013 au fost acordate următoarele drepturi salariale:

50% din lichidarea aferenta lunii Mai 2013 către personalul TESA;  
80% din lichidarea aferenta lunii Mai 2013 către personalul muncitor.

4.2.6. Ulterior situația s-a remediat, la 26.07.2013 fiind achitate diferențele corespunzătoare, respectiv 20% pentru personalul muncitor și 50% pentru personalul TESA.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Consiliul analizează dacă în speța dedusă soluționării, ne aflăm în fața unei situații de discriminare a personalului TESA în raport cu personalul muncitor din cadrul S.C. Oltchim S.A.

5.2. **În drept**, conform **art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000**, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „*orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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.*”

5.3. Urmare sesizării primite, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției intră sub incidența prevederilor art. 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5.4. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

**b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;**

**c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;**

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.5. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă **atinge un drept**, oricare dintre cele garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: „*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 [...]*”; **Protocolul 12**, art. 1 alin. 1: „*Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]*”.

5.6. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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. 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.***

5.7. Colegiul director constată faptul că, în speță, nu sunt îndeplinite, în mod cumulativ, elementele constitutive ale faptei de discriminare, în sensul că petentului nu i-a fost ***restrâns ori înlăturat recunoașterea, folosința sau exercitarea, 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, în subsidiar a dreptului la egalitate de tratament sau de petiționare*** la care se face referire în petiție.

5.8. **în speță**, s-a solicitat Consiliului să analizeze modalitatea în care s-a procedat la plata drepturilor salariale anterior menționate modul în care s-a făcut diferențierea între cele două categorii profesionale (Tesa și Personal muncitor) fiind temporar și justificat de situația financiară a S.C. OTLCHIM S.A.

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 unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1.Fapta prezentată (modalitatea în care s-a procedat la plata drepturilor salariale), nu întrunește elementele constitutive ale faptei de discriminare, în sensul că ***nu există un drept încălcat*** potrivit art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

2. Clasarea petiției;

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

### **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

BERTZI THEODORA – Membru

CAZACU IOANA - Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

**Red. și motivat: TB/RB 24.10.2013**

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.