



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

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

**HOTĂRÂREA NR. 184
din 19.07.2010**

Dosar nr.: 355/2009

Petiția nr.: 7985 din data 31.08.2009

Petent: M G

Reclamat: S.C. Chimopar S.A.

Obiect: Raporturi de muncă. Drepturi salariale.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei

I.1.1. M G , cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. S.C. Chimopar S.A., cu sediul în Bd. Theodor Palladz, nr.50, sector 3, București

II. Obiectul sesizării

2.1. Plângerea vizează raporturi de muncă și drepturi salariale.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin plângerea înregistrată cu nr. 7985 din 31.08.2010, petentul susține că începând din anul 2007 a îndeplinit mai multe funcții iar partea reclamată avea obligația să-i acorde un spor de până la 50 %, potrivit contractului colectiv de muncă. Se arată că salariul său a fost majorat doar în raport cu rata inflației, doi salariați cu funcții inferioare ajungând la un salariu egal cu al său pentru că au primit și alte majorări salariale. De asemenea, în urma unui proces de concediere colectivă, deși se afla în concediu medical, a fost inclus pe lista cu salariații ce urmau a fi disponibilizați pe motivul că postul pe care îl ocupa până atunci a fost desființat. Însă, urmare discuțiilor cu directorul Resurse umane, i s-a oferit postul



de de Responsabil utilități și coordonator investiții, pe care l-a acceptat. În acest sens, petentul arată că atribuțiile noii funcții sunt aceleași pe care le-a exercitat și până atunci, iar scopul principal a fost acela de a fii înlăturat din societate.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției înregistrate cu nr. nr.7985 din 31.08.2009, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției, S.C. Chimopar S.A.

4.2. 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.

4.3. Prin adresa nr. 53/06.01.2010 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 52/06.01.2010 a fost citată S.C. Chimopar S.A, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 19.01.2010. La termen s-a prezentat petentul, care și-a susținut plângerea astfel cum a fost formulată inițial. Prin adresele nr.10559 din 30.11.2009 și nr. 483 din 18.01.2010, reclamata a transmis punctul său de vedere cu privire la obiectul plângerii.

4.4. De asemenea, prin adresa nr. 671 din 25.01.2010, Colegiul a solicitat părții reclamate să comunice criteriile după care au fost stabilite persoanele care au intrat în concediere colectivă. Reclamata depune înscrisuri la dosar în acest sens.

4.5. În perioada 28 noiembrie 2009 – 22 aprilie 2010, Colegiul CNCD s-a aflat în imposibilitate de a organiza deliberări. Urmare încetării succesive a mandatelor a 6 membri în Colegiul CNCD, s-a declanșat procedura de numire de către Parlamentul României, potrivit art. 22 alin. 2 și art. 24 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Prin Hotărârea Parlamentului nr. 27/20.04.2010 publicată în Monitorul Oficial nr. 265 din 22.04.2010 au fost numiți noii membri ai Colegiului CNCD. Dosarul nr. 422/2009 soluționat în data de 19.07.2010.

V. Susținerile părților

Susținerile petentului

5.1.1. Petentul susține că în luna aprilie 2009, societatea reclamată a început derularea unui proces de concediere colectivă care s-a încheiat înainte de data depunerii prezentei plângeri. Acesta susține că, din surse neoficiale, a aflat că se află pe lista cu salariații disponibilizați, pe motivul că postul pe care îl acupă a fost desființat.

5.1.2. Petentul arată că până la data intrării în concediu medical, cu puțin timp înaintea întocmirii listei cu persoanele disponibilizate, a exercitat atribuțiile postului de Responsabil utilități - investiții și postul de Șef centrală termică. Astfel, susține că a îndeplinit un cumul de funcții încă din anul 2007 iar partea reclamată



avea obligația să îi acorde un spor de 50 % potrivit prevederilor art. 66 lit. d din contractului colectiv de muncă. Partea reclamată nu a respectat prevederile legale în ceea ce-l privește pe petent, mai mult, acesta susține că doi salariați cu funcții inferioare lui au ajuns la un salariu egal cu al său datorită majorărilor salariale, comparativ cu salariul lui care a fost majorat doar în raport cu rata inflației.

5.1.3. În ceea ce privește procesul de concediere colectivă, petentul susține că inițial i s-a oferit un post de reprezentant vânzări pe care l-a refuzat iar în iulie 2009 a fost informat că postul care i se oferă este de Responsabil utilități și coordonator investiții pe care l-a acceptat. În acest sens, petentul susține că atribuțiile noii funcții erau aceleași ca și cele exercitate din anul 2007 și că scopul principal al societății era înlăturarea sa din cadrul acesteia.

5.1.4. Petentul consideră că în toată această perioadă, 2007-2009, în care și-a îndeplinit cu responsabilitate și dăruire sarcinile profesionale din fișa postului și impuse de societate, fără a fi remunerate suplimentar, a fost supus unui tratament discriminatoriu evident, unei hărțuiri psihice permanente și unui tratament de desconsiderare a profesionalismului de care a dat dovadă timp de 32 de ani de când este angajatul societății.

Susținerile părții reclamate

5.2.1. Reclamata susține că în urma sistării activității Centralei termice precum și a instalației de azot, postul ocupat de petent nu-și mai regăsea existența, astfel că, potrivit obligațiilor angajatorului privind protecția salariaților, acestuia i s-au atribuit alte sarcini de serviciu corespunzătoare pregătirii sale profesionale și a atare i s-a oferit un alt post pe care l-a acceptat. Aceste sarcini nu au fost suplimentare, astfel că adăugarea unui spor la salariu nu avea nicio justificare atâta vreme cât salariatul nu presta o muncă în plus, nu era în situația unui cumul de funcții, nu depășea norma de 8 ore pe zi, iar societatea se afla în căutarea unor soluții de redresare economică.

5.2.2. Reclamata susține că o altă confuzie gravă este că petentul se consideră în situația unui cumul de funcții ca urmare a modificării postului și a sarcinilor de serviciu, deși este posesorul unui singur contract individual de muncă la nivelul societății.

5.2.3. Afirmațiile referitoare la colegi, la salariile acestora precum și la opinia privind sarcinile de serviciu ale celorlalți salariați sunt simple supoziții lipsite de suport, ce nu pot fi dovedite și nicidecum nu sunt în sarcina sa de serviciu, astfel că acesta nu este în măsură să stabilească cine și cât merită să primească salariul.

5.2.4. Reclamata susține că faptele de discriminare invocate de petent sunt consecințele propriilor nemulțumiri prin care încearcă subtil să exercite presiuni asupra conducerii de a obține o eventuală majorare salarială deși salariul acestuia nu este neglijabil, însă faptul că este nemulțumit de măsurile adoptate de societate nu echivalează cu nelegalitatea lor și nicidecum cu existența unei fapte de discriminare.

5.2.5. Avînd în vedere faptul că nu au fost aplicate măsuri disciplinare, nu a intervenit încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, înlocuirea sarcinilor de serviciu a intervenit în momentul sistării activității



unor instalații ale societății și implicit a pierii postului deținut anterior de petent, salariul a fost menținut fără a-i fi diminuat, cu program normal de 8 ore, reclamata consideră că nu ne aflăm în niciuna din situațiile de discriminare prevăzute de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.2.6. În drept, reclamata își întemeiază susținerile în baza prevederilor Codului civil și O.G. nr. 137/2000 republicată.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

6.2. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), "sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: "Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării". Din coroborarea aceluiași text (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngrădiți ori împiedicați în exercițiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente sus menționate.

6.3. Din acest punct de vedere, sub aspectul incidentei art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul constată că petentul invocă vătămarea drepturilor sale prin neacordarea majorărilor salariale corespunzătoare, respectiv în procesul de concediere colectivă privind desființarea postului ocupat. Petentul arată că în jurul datei de 20 aprilie 2009 a aflat că se află pe lista cu salariați disponibilizați pe motivul că postul ocupat a fost desființat. Petentul precizează că până la data de 06.04.2009 când a intrat în concediu medical a exercitat funcția de responsabil utilități investiții și Șef centrală Termică, conform deciziei nr. 19/08.02.2008. În realitate, conform deciziei nr. 139/14.07.2006, postul pe care îl ocupa era de Șef sector utilități. Prin decizia nr. 30/16.02.2007 a fost numit Responsabil utilități.



investiții și i s-au atribuit suplimentar ca sarcini de serviciu monitorizarea și gestiunea consumurilor energetice pe societate, verificarea și avizarea documentelor furnizorilor de utilități. A refuzat semnarea deciziei nr. 30 deoarece societatea nu i-a acordat niciun fel de sporuri la salariu, pentru sarcinile suplimentare. Cu toate acestea a îndeplinit și sarcini suplimentare. Partea reclamată avea obligația de a plăti munca prestată suplimentar prin acordarea unui spor de până la 50% din salariu, obligație rezultată din prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de ramură pe anii 207-2010. Deși clauza cu privire la acest spor nu este înscrisă la nivelul contractului colectiv al părții reclamate, aplicarea acesteia este obligatorie, în conformitate cu art. 8 din legea nr. 130/1996. Astfel, deși a exercitat un cumul de funcții, partea reclamată nu a plătit sporul potrivit art. 66 lit. d din contractul colectiv de muncă la nivel de ramură chimie și petrochimie. Petentul arată că pentru anumite categorii de salariați, precum maestru mecanic sau depanator, partea reclamată a acordat, în afara ratei inflației majorări salariale, astfel încât acești salariați au ajuns la un nivel egal sau chiar peste salariul său. Acești salariați nu au funcții de răspundere sau conducere asemănătoare cu cele pe care le exercită el. Petentul consideră că partea reclamată l-a defavorizat și în cursul procesului de concediere colectivă. Arată că i s-a oferit postul de reprezentant vânzări, însă a refuzat acest post, considerând că reprezintă o retrogradare iar în data de 03.07.2009 i s-a oferit postul de Responsabil Utilități și Coordonator Investiții, pe care l-a acceptat. Atribuțiile acestei funcții "noi" sunt cele exercitate însă din 2007, astfel încât, consideră că scopul părții reclamate a fost acela de a-l înlătura din societate.

6.4. Colegiul reține că partea reclamată este o companie cu capital privat și în condițiile economice actuale, consiliul de administrație a decis restrângerea activității în unele departamente, reducerea personalului, modificarea organigramei sau intrarea tuturor angajaților în șomaj tehnic etc. În urma sistării activității Centralei Termice și a instalației de azot, postul ocupat de petent nu își mai regăsea existența, astfel încât, acestuia i s-au oferit alte sarcini de serviciu, respectiv ocuparea unui alt post, pe care l-a acceptat. Aceste sarcini nu au constituit activități suplimentare ce ar fi presupus acordarea unui spor la salariu. Sarcinile de serviciu ale petentului nu cuprindeau o muncă în plus, nu era în situația unui cumul de funcții (în sensul art. 35 C.muncii), iar norma de muncă nu depășea 8 ore/zi (în sensul art. 117 alin.1 C.muncii) pentru acordarea sporului de 50%. Împotriva petentului nu au fost dispuse sancțiuni disciplinare, nu a intervenit încheierea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, înlocuirea sarcinilor de serviciu a intervenit în momentul sistării unor activități ale societății, a fost menținut pe postul de "responsabil utilități și coordonator investiții, nu s-a diminuat salariul, iar programul de lucru este de 8 ore/zi iar salariații la care face referire petentul îndeplinesc funcții și atribuții de serviciu diferite.

6.5. În jurisprudența sa (spre exemplu Hotărârea CNCD nr. 292 din 14.05.2009), Colegiul a luat act că Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că „Din punct de vedere juridic, prestarea muncii și salarizarea ei sunt obligații principale ce rezultă pentru salariat și, respectiv, pentru angajator, din încheierea contractului individual de muncă sau din existența raportului de serviciu. Reglementările legale stabilesc principiul conform căruia pentru munca prestată



fiecare persoană are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea contractului respectiv. Prin Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95 (1949) privind protecția salariului, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973, s-a stabilit că, în sensul acestei convenții, termenul salariu înseamnă, oricare i-ar fi denumirea sau modul de calcul, remunerarea sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani și stabilite prin acordul părților sau de către legislația națională, pe care angajatorul le datorează unui salariat în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru munca efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate. De asemenea, Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că „Unul dintre principiile sistemului de salarizare este acela al egalității de tratament în stabilirea salariului, consacrat de art. 41 alin. (4) din Constituția României și de art. 6 alin. (3) din Codul muncii, cel de-al doilea text fiind introdus prin O.U.G. nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, în concordanță cu normele Uniunii Europene. Acest principiu de ordine publică: "la muncă egală sau de valoare egală, salariu egal" exclude orice discriminare în materia stabilirii sau modificării salariilor. Dacă felul muncii este același, dacă cerințele și condițiile de muncă sunt aceleași, dacă munca este egală sau de valoare egală, diferențierile de salarizare nu se justifică. Sunt admisibile diferențieri de salarii pentru funcții/posturi similare dacă sunt dimensionate în funcție de nivelul studiilor, în raport cu importanța și complexitatea muncii, cu funcția/postul/meseria îndeplinit(ă) după cantitatea, calitatea și valoarea muncii, în raport cu condițiile de muncă și în funcție de vechimea în muncă, îndeosebi în specialitate, diferită” (vezi Decizia nr. 24 din 12 mai 2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 894 din 30 decembrie 2008).

6.6. Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul 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 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. Colegiul reține că art. 2 alin. 1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile expresis verbis enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce prespune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră



discriminată. Aceași raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, astfel cum este reglementată în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct însă efectul unei măsuri, practici neutre în aparență se repercutează asupra unor persoane aflate în situații comparabile, care se disting prin circumstanțierea unor criterii. Acest aspect rezultă din însăși definiția dată de legiuitor: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin.1, față 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 aceluși scop sunt adecvate și necesare. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009. Astfel, Colegiul trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură se poate reține un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate și criteriile invocate în cauză.

6.7. Colegiul reține că la dosar s-au depus de către ambele părți înscrisuri. Analizând actele dosarului și susținerile contradictorii ale părților, Colegiul este de opinie că împrejurările invocate de petent, ce ar presupune analiza obiectului dedus soluționării, sub aspectul discriminării, exced incidenței Art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Chiar dacă s-ar prezuma că faptele ce fac obiectul prezentului dosar vizează un prezumtiv tratament diferențiat aplicabil unor situații analoage, de plano, reținut prin coroborare cu salariații angajați la partea reclamată, un asemenea raport este de natură generică. În primă instanță, cu privire la procesul de concediere, dincolo de faptul că nu se indică situații comparabile, plasarea similarității la nivelul întregului colectiv de salariați, nu este de natură a oferi niciun indiciu în individualizarea acelor persoane care se află în situații relativ asemănătoare, astfel încât să se stabilească o eventuală similaritate.

6.8. Colegiul reține că în speță se indică un raport de comparabilitate concret prin referire expresă la 2 salariați, în ceea ce privește remunerația acestora, însă cele două cazuri nu pot fi reținute ca analoage sau similare. În primul rând, petentul și salariații respectivi îndeplinesc funcții diferite. În al doilea rând, exercită atribuții de serviciu diferite. Acest fapt este întărit de însăși susținerile petentului care precizează că „acești salariați nu au avut funcții de răspundere sau de conducere care să implice responsabilitate și o complexitate a sarcinilor de serviciu asemănătoare cu cele exercitate de mine”. Pe de altă parte, aspectele invocate în cauză și aleagate de petent sunt plasate într-un raport de cauzalitate cu prezumția aspectelor de nerespectare a prevederilor legale în domeniul muncii și a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, ceea ce evidențiază o situație ce pune în discuție justificarea drepturilor subiective ale petentului.

6.9. Atât în fapt cât și în drept, susținerile contradictorii ale părților sunt indisolubil legate de aspecte de legalitate. Bunăoară, în ceea ce privește salarizarea, petentul invocă faptul că a îndeplinit un cumul de funcții, a exercitat atribuții suplimentare postului deținut, ceea ce a presupus efectuarea de muncă suplimentară, iar potrivit contractului colectiv de muncă la nivel de ramură beneficia de spor la salariu de bază, neacordat de partea reclamată. În plus, procesul de concediere a presupus desființarea postului deținut, însă în realitate



acest lucru nu s-a întâmplat. Partea reclamată, pe de altă parte, susține că petentul nu a prestat muncă suplimentară, în sensul prevăzut de codul muncii, nu s-a aflat în situația unui cumul de funcții, în sensul prevăzut de codul muncii, norma de muncă nu a depășit 8ore/zi iar în urma procesului de restructurare postul a fost desființat iar petentului i s-a oferit o altă funcție.

6.10. În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law cât și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului (n.n. petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise (n.n. în cauza Coleman o discriminare pe criteriul de dizabilitate, în cauza Centrum o discriminare pe criteriu de origine rasială sau etnică). Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părțile menționate ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008).

6.11. În mod similar, potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000 republicată „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”. Din acest punct de vedere, prezumțiile ce decurg în cauză nu sunt de natură a presupune existența unei legături de cauzalitate directă sau cel puțin indirectă între neacordarea sporurilor la salariu de bază ori desființarea postului în procesul de restructurare și un eventual criteriu interzis de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

6.12. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate direct sau indirect de eventuale criterii interzise de O.G. nr. 137/2000 republicată. Dincolo de faptul că petentul nu invocă un asemenea criteriu și nici nu impută că un criteriu din cele enumerate în art. 2 alin.1 ar fi stat la baza acțiunilor imputate, susținerile contradictorii ale părților sunt legate sine qua non de aspecte de legalitate corelativ exercitării raporturilor de muncă. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).



6.13. Pe de altă parte, se impune a preciza că în lipsa elementelor constitutive de natura a evidenția posibile discriminări în sensul art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată, justificarea drepturilor subiective ale petentului în legătură cu nerespectarea sau neîndeplinirea obligațiilor prevăzute de contractul colectiv de muncă sau codul muncii, în legătură cu raporturile de muncă, ori desființarea unui post, în condițiile art.65 din Codul muncii, ca aceasta să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, Colegiul nu este îndrăguit a cenzura aceste aspecte întrucât ar presupune soluționarea unui conflict de muncă. Or, judecarea conflictelor de muncă este de competența exclusivă a instanțelor judecătorești, stabilite conform Codului de procedură civilă.

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. Aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1, alin.3 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. Clasarea dosarului;

3. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

4. O copie a hotărârii se va transmite părților: M G , cu domiciliul în ; S.C. Chimopar S.A., cu sediul în Bd. Theodor Palladz, nr.50, sector 3, București

VII. Modalitatea de plată a amenzii

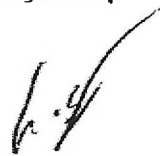
Nu este cazul

VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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 – Președinte



GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

JURA Cristian – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

POP Ioana Liana - Membru

VASILE Alexandru Vasile – Membru

Data redactării 03.08.2010

Hotarare redactata G.D., Tehnored. A.P., 3 exemp.

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.

