



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

**HOTĂRÂREA Nr. 42**  
din 22.01. 2009

**Dosar nr:** 614 /2008

**Petiția nr:** 11058 din data de 22.08 .2008, primită de la Inspecția Muncii din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

**I .Petent:**C L cu domiciliul ales în

**II.2. Numele și reședința reclamatului**

**2.1 ROMPREST SERVICE** cu în Otopeni, Str. Calea Bucureștilor,nr. 224 E, județ Ilfov.

**2.2 U E** cu domiciliul ales în

**Obiect:** „Desfacerea contractului de muncă pe criteriul de etnie”

**II. Procedura citării.**

Prin emiterea citației cu nr.13803, 13804, 13805 din data de 27.10.2008, pentru data de 20.11.2008, procedura citării a fost legal îndeplinită.

La termen nu a fost prezentă petenta, reclamatul a fost prezent.

**III. Obiectul sesizării și susținerile părților**

A. Petenta sesizează Consiliul cu privire la următoarele aspecte :

1. A fost angajată, împreună cu mai mulți consăteni, la firma de salubritate Romprest, din mai 2008.

2. În data de 28 iulie 2008 a fost dată afară, cu alți 5 salariați, din două motive:

2.1 Unul dintre colegi (I L ) a cerut ca zilele lui libere să-i fie date sâmbăta și duminica. Cumnata sa, I E , i-a luat apărarea. Ceilalți au fost de acord ca ei să-și ia liber în alte zile. Șeful lor, dl. U E , i-a jignit (bețivi, pocăiți) și a abandonat pe una dintre colegele sale (I E ). Luând atitudine față de această faptă, petenta împreună cu I L , P S , S M și I M , au fost abandonați pe stradă. Componența acestui grup era din 5 romi și o româncă.

2.2 Ulterior acestui moment cei 5 romi nu au mai fost primiți la mun că pe cînd româncă a fost primită . A solicitat adeverință pentru a merge cu fiica sa la doctor. Nu i sa eliberat adeverință pe motiv că au fost angajați de probă. Au fost scoși de la ajutorul social.

2.3 Reprezentanții firmei nu doresc să discute cu ei invocând diferite motive



3. Petenta consideră că este discriminată pe criteriul etnic.
4. Nu au niciun fel de drepturi ( la medicamente, loc de muncă). Li se interzice cumulul ajutorului social cu alt venit din salariu.

B. Din Raportul de Investigații rezultă următoarele:

1. Compania Romprest are aproximativ șase mii de angajați, din care opt sute sunt de etnie rromă.
2. Compania are o atitudine justă și deschisă față de angajații săi indiferent de apartenența etnică.
3. Angajaților din apropierea Bucureștiului li se asigură transportul gratuit la și de la locul de muncă.
4. Firma, pe segmentul de salubritate, are peste 40% dintre angajați de etnie romă.
5. Referitor la aspectele din memoriu prin care se semnala faptul că petentei nu i-a fost eliberată o adeverință pentru a merge cu fiica sa la doctor, dl director Necula Marin a precizat că acestea nu sunt conforme cu realitatea. ITM prin controlul efectuat nu a constatat existența vreunei reștanțe.

C. Din punctul de vedere emis de firmă, înregistrat sub nr. 12.200/19.09.2008, rezultă:

1. Pentru ocupația de măturători stradali firma selecționează echipe din rândul categoriilor sociale defavorizate (română și romă fără studii sau cu studii neterminate) și care nu au alternative pentru existență.

2. De la început sa explicat candidaților care sunt avantajele angajării(salariu, tichete, transport, echipament de protecție).

3. Nimeni din echipa din care făcea parte petenta nu au declarat că fac parte dintrun anumit cult religios. Fiind constituiți în echipă nu li sa- putut acorda zile libere, la toți odată, sâmbăta și duminica.

4. Petenta, împreună cu I E , au avut un comportament antisocial și instigator, nu și-au îndeplinit sarcinile de serviciu, au luat mult pauze de fumat și au chiulit.

5. Ambele femei au purtat arme albe , cu care au amenințat alți colegi să iasă din traseu și să nu mai muncească . Din motive de siguranță pentru ceilalți angajați nu au fost primite în autobuzul care efectua transportul.

6. Majoritatea componentilor echipei din localitatea Pietrișu sunt angajați în prezent.

7. Angajații firmei de etnie romă sunt incluși în programele de calificare fiind angajați cu contracte de muncă, fără excepție.

În raport de cele menționate se apreciază că, în cadrul firmei, nu se produc fapte cu caracter discriminator.

Pentru dovedirea atitudinii sale au fost depuse documentele care atestă respectarea procedurii referitoare la cercetarea disciplinară a salariaților.

#### **IV. In drept.**

Colegiul director analizând conținutul petiției astfel cum a fost formulată și al documentelor depuse în prezenta cauză, reține:

1. Obiectul petiției vizează modul în care s-au derulat raporturile de muncă dintre petentă și reclamat, precum și cauza desfacerii contractului de muncă .
2. Petiția vizează nemulțumirea petentei față de atitudinea conducerii firmei în raport de angajații de etnie romă.



Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, aceasta , trebuie să îndeplinească, cumulativ, mai multe condiții , după cum urmează:

a) Existența unui tratament diferențiat (manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință).

Sub acest aspect Colegiul director apreciază că adoptarea unor măsuri, cu caracter disciplinar în cazul de față, cu respectarea procedurii impuse, nu constituie tratament diferențiat, cu caracter discriminator.

b) Existența unui criteriu de discriminare cf. art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, conform căruia :” prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferința, pe baza de rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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.”

Colegiul director reține că etnia petentei nu a fost motivul desfacerii contractului de muncă ci comportamentul acesteia.

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

Colegiul director analizând petiția, astfel cum a fost formulată, precum și documentele depuse la dosar reține că, în cauză, nu se întrunesc, cumulativ, elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, motiv pentru care va clasa dosarul.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate substitui, sub aspectul atribuțiilor, altor instituții în vederea soluționării unor petiții ale cetățenilor

Colegiul Director, în temeiul art. 20 din O.G nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți

#### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRÂȘTE:

1. Aspectele din prezenta petiție nu întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, forma republicată.

2. Clasarea dosarului.

3. Prezenta hotărâre se va comunica în termen legal părților.

#### **V. Călea de atac și termenul în care se poate exercita.**

1. Presentul act poate fi contestat în termen de 15 zile de la data comunicării potrivit art.20 alin.10 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.



2. Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța competentă și în termenul legal stabilit de art. 6 din Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ.

**VI. Membrii Colegiului Director prezenți la sedință**

ASZTALOS CSABA FERENC

DEZIDERIU GERGELY

IONIȚĂ GHEORGHE

MONICA VASILE

PANFILE ANAMARIA

