



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA Nr. 874
din 09.12. 2008

Dosar nr: 212 /2008

Petiția nr: 3955 din data de 10.03 .2008.

I .Petent:S M cu domiciliul ales în

II.2. Numele și reședința reclamatului

2.1 S.C. URBAN SERV cu sediul în Botoșani, Str. Calea Națională, nr.253, județ Botoșani.

Obiect: „Recuperarea unor drepturi salariale.”

II. Precedura citării.

Prin emiterea citației cu nr.8609, 8610, din data de 18.06.2008, pentru data de 24.07.2008, procedura citării a fost legal îndeplinită.

La termen nu au fost prezente părțile.

III. Obiectul sesizării și susținerile părților

A. Petentul sesizează Consiliul cu privire la :

1.Petentul este nemulțumit și se consideră discriminat datorită tratamentului inechitabil aplicat de către conducătorul unității, prin faptul că nu i se acordă recuperarea unor drepturi salariale de la unitatea la care lucrează

2.Petentul se consideră hărțuit și face referire la faptul că este o persoană care a coordonat și coordonează cel puțin 50 de oameni zilnic direct.

3.Nerespectarea funcției pe care o deține în cadrul federației de sindicat.

B. Din Raportul de Investigații reiese:

1. Petentul a solicitat directorului general al S.C.URBAN SERV achitarea orelor suplimentare în cauză, fapt refuzat de către acesta atât pentru el personal cât și pentru ceilalți salariați aflați în aceeași unitate.

2. Directorul general i-a solicitat șefului ierarhic al d-lui S M să-i facă referat cu prima ocazie, acesta s-a conformat dispozițiilor comunicându-i indirect petentului faptul că nu este vina sa, doar a urmat dispozițiile primite.

3. Dl.G M , director adjunct a precizat că reprezentantul salariaților din unitate este doamna D , care este lider sindical, petentul fiind vicelider.

4. Petentul a dorit soluționarea situației sale prin mediere(chiar dacă a introdus o acțiune în instanță ce privește recuperarea unor drepturi salariale).

B. Directorul general al SC Urban Serv SA, dl. G P , prin adresa nr. 9360/08.07.2008, și 15 293/03.12.2008, precizează faptul că nu are cunoștință de



existența unui conflict deschis cu petentul. Raporturile de muncă fiind cele bazate pe principiul egalității în tratament și nediscriminării. Nefiind vorba de un conflict se apreciază că nu are sens medierea.

Potentul a făcut obiecțiuni verbale la modul de întocmire a graficelor de lucru, dar acest aspect nu are caracter discriminator fiind respectate prevederile Codului muncii.

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 nemulțumirea petentului față de modul de exercitare a atribuțiilor manageriale de către conducătorul societății al cărui angajat este și petentul.

2. Potentul solicită îndreptarea cu maximă urgență a situației create prin medierea conflictului în care se află cu managerul firmei.

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).

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 preferință, 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

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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

Din analiza documentelor existente la dosar Colegiul director reține inexistența unor dovezi sau indicii care să susțină afirmațiile petentului, motiv pentru care va clasa dosarul .

Colegiul director ia act de neîndeplinirea cerințelor impuse pentru declanșarea procedurii de mediere (neacceptarea medierii de către una dintre părți).

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,

HOTĂRÂȘTE:

1. Aspectele din prezenta petiție nu au caracter discriminatoriu conform prevederilor din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.



2. Clasarea dosarului.
3. Prezenta hotărâre se va comunica în termen legal părților.

V. Calea 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

COMȘA CORINA NICOLETA

DEZIDERIU GERGELY

HALER ISTVAN

IONIȚĂ GHEORGHE

PANFILE ANAMARIA

TRUINEA ROXANA