



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 86
din 06.02.2019

Dosar nr.: 685/2018

Petiția nr.: 6003/01.10.2018

Petent:

Reclamat: Societatea de Distribuție a Energiei Electrice Transilvania Sud S.A.

Obiect: salarizare diferită

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petent

..

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

Societatea de Distribuție a Energiei Electrice Transilvania Sud S.A – .

Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Discrepanțe salariale între persoane care prestează același tip de muncă

II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 6003/11.10.2018 și 6249/11.10.2018, a citat părțile pentru data 30.10.2018.

4. Prin intermediul aceluiași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu exceptia necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de interpretarea și aplicarea legilor precum și pentru înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare, atribuite ce revin instanțelor de judecată.

5. Procedura legal îndeplinită.

III.Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul se consideră discriminat în cadrul relațiilor de muncă deoarece, existând salarii diferite pentru aceeași muncă, consideră că nu funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

7. Petentul se consideră discriminat în raport cu alți colegi de-ai săi încadrați pe posturi similare pentru că între salariul de bază al acestuia și cel al colegilor există o diferență de 500-600 lei.

Susținerea reclamatului

8. Reclamatul, în punctul său de vedere, invocă excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării deoarece aspectele sesizate de petent sunt în legătură cu aplicarea Codului Muncii, al reglementărilor interne, al contractului Colectiv de Muncă, atributele instanțelor judecătorești.

9. Referitor la problemele ce țin de fondul sesizării, reclamatul, în punctul său de vedere, precizează că petentul, în comparație cu colegii acestuia încadrați pe un post similar, nu este discriminat deoarece, ținând cont de marja de 500-600 lei existentă între salariile de încadrare pe acel post, salariul de încadrare al petentului este peste limita medie. Mai precis, salariul petentului este de 3382 lei, iar salariile colegilor săi variază între 2326-4007, salariul mediu pentru acest post fiind de 2991. În aceste condiții, salariul petentului este peste limita medie.

10. Mai mult, petentul este al 19-lea dacă se sortează salariile de la cel mai mare la cel mai mic, existând încă 299 de persoane cu un salariu mai mic sau egal cu cel al petentului, pe aceeași funcție.

11. Reclamatul precizează că aceste diferențe salariale, pentru același post, sunt înregistrate deoarece, în anul 2011 s-a schimbat sistemul de salarizare, negociat împreună cu partenerii sociali, prin introducerea în salariul de bază a sporurilor de vechime și de fidelitate precum și a primei de vacanță. Sporul de vechime varia între 5-20% și sporul de fidelitate între 6-16% și prima de vacanță se acordă în funcție de numărul de zile de concediu la care avea dreptul angajatul în anul respectiv.

12. Ca urmare, chiar dacă doi angajați aveau salariul de încadrare identic în anul 2010, dar vechime în muncă și/sau fidelitate diferite, prin introducerea acestor elemente în salariul de bază, au apărut diferențe între salariile angajaților.

13. În cursul anilor, au existat angajați care, în urma unor realizări deosebite, au primit o avansare, adică o creștere a salariului pe aceeași funcție, la propunerea conducerii societății. Cea mai recentă avansare de care a beneficiat petentul a fost la data 01.12.2016.

IV. Motivele de fapt și de drept

14. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu.

15. Colegiul director urmează a admite excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport cu obiectul petiției, întrucât aspectele invocate de petentă fac referire la modalitatea de interpretare și aplicare a legii, precum și la înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare, acestea fiind atributul suveran al instanțelor de judecată în opera de înfăptuire a justiției, controlul acestei interpretări realizându-se prin exercitarea căilor de atac.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de necompetență a C.N.C.D. în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA - Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Data redactării: 11.02.2019

M.L./A.B.

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.