



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr. 113 din 05.02.2020

**Dosar nr: 141/2019**

**Petiția nr: 1235/12.03.2019**

**Petent:**

**Reclamat: SDEE Transilvania Sud**

**Obiect:** conflict de muncă, nerespectare dispoziții legale și regulamentare

#### **I. Numele, domiciliul și sediul părților**

##### **Numele și domiciliul petenților**

1.

2. **SDEE Transilvania Sud, Brașov, str. Pictor Luchian nr. 25, cod 500193, jud. Brașov**

#### **II. Obiect și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petentul, având funcția de electrician exploatare stații electrice la Centrul de Exploatare și Mentenanța 110 kV, în perioada 2014-2017, reclamă discriminarea prin nepunerea la dispoziție a Contractului Colectiv de Muncă și a regulamentelor interne ce fac referire la drepturile angajaților, modul de pontare și calculare a timpului de muncă pentru angajații de pe postul de electrician exploatare stații, modul de decontarea cheltuielilor de transport, modul de stabilire a locurilor de muncă în condiții de izolare și modul de acordare a dreptului de îngrijire a copilului.

#### **III. Citarea părților**

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 30.05.2019 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

6. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 1235/12.03.2019, petentul, având funcția de electrician exploatare stații electrice la Centrul de Exploatare și Mentenanța 110 kV, în perioada 2014-2017, reclamă discriminarea prin nepunerea la dispoziție a Contractului

Colectiv de Munca si a regulamentelor interne ce fac referire la drepturile angajaților, modul de pontare si calculare a timpului de munca pentru angajații de pe postul de electrician exploatare statii, modul de decontarea cheltuielilor de transport și modul de stabilire a locurilor de munca in condiții de izolare.

Petentul afirmă că nepunerea la dispoziției a Contractului Colectiv de Munca si a regulamentelor interne ce fac referire la drepturile angajaților, inca de la angajare, in special persoanelor care se angajau in producție, pe postul de electrician exploatare statii, a fost consecința faptului că, potrivit art. 5.1 din CCM si 5.1 din Nota Comuna, accesul la CCM si celelalte regulamente interne era asigurat doar angajaților care aveau calculator in statie prin care sa se conecteze la intranetul societății unde erau stocate aceste documente. Majoritatea stațiilor electrice nu erau dotate cu calculator, asa cum este si cazul Statiei Tohan 110/20/6 kV, unde a lucrat petentul.

**8.** Referitor la modul de pontare si calculare a timpului de munca pentru angajații de pe postul de electrician exploatare statii, petentul susține că, deși erau incadrati pe același post si desfășurau activitate identica, angajații din Statia Zizin erau pontati in ore (asa cum prevede Codul Muncii) iar angajații din Statia Tohan erau pontati in ture, tura fiind o unitate de măsurare a salariului stabilita de angajator (in baza Regulamentului de exploatare la domiciliu), contrar prevederilor Codului Muncii, netinand cont de timpul de munca efectiv lucrat (orele petrecute de angajat in interesul angajatorului). Astfel, din aplicarea diferențiată a pontajului si calculului timpului de lucru, reieșeau diferențe salariale majore pentru același timp de lucru. (angajatul din Statia Zizin lucra 24 ore și era plătit exact 24 ore iar angajatul din Statia Tohan, prestând aceeași munca intr-o tură de 24 ore i se plateau doar 8 ore, utilizând o formulă stabilită prin "Regulamentul de exploatare la domiciliu")

Potentul consideră discriminatoriu, raportat la Codul Muncii, Regulamentul privind salarizarea și modul de organizare a activității de exploatare de la domiciliu a stațiilor electrice și la faptul că pentru aceeași funcție, același angajator, angajații din stația Zizin erau plătiți la orele prestate în timp ce pentru angajații stației Tohan ( locul de muncă al petentului) se aplica o formula dezavantaioasă, sistemul " "TURĂ " stabilit prin " Regulamentul privind salarizarea și modul de organizare a activității de exploatare de la domiciliu a stațiilor electrice " .

Orele lucrate într-o lună cuprind sâmbete, duminici, ore de noapte și uneori sărbători legale, pentru care Codul Muncii prevede sporuri speciale iar norma de lucru prevăzută de Codul Muncii este de 160 ore ( 40 ore săptămânal x 4 săptămâni ale lunii ).

Prin aplicarea sistemului " tură " orele lucrate peste normativul prevăzut de Codul Muncii nu erau considerate ore suplimentare pentru care Codul Muncii prevede sporurile prevăzute la art. 122, 123 și 125, 126 Codul Muncii, încălcându-se principiul intern „ plată egală pentru muncă egală.

**9.** În ceea ce privește modul de decontarea cheltuielilor de transport, petentul arată că acest drept se acorda doar anumitor persoane pe baza unei hotarari a Comisiei Mixte, in loc sa se facă pe criterii obiective (ex.: amplasarea locului de munca si distanta intre domiciliul angajatului si locul de munca).

**10.** Cu privire la modul de stabilire a locurilor de munca in condiții de izolare, petentul susține că, deși potrivit legii, încadrarea în aceasta categorie se face după o definiție mult mai largă, limitează aceste locuri de muncă la doar două.

Conform art. 3.32 din CCM:

(2) In cazul in care un lucrator nu are contact vizual si comunicare verbala directa cu alți lucratori in cele mai multe cazuri pentru o perioada de timp mai mare de o ora si când nu este posibil sa i se acorde ajutor imediat in caz de accident sau când se afla intr-o situație critica, se considera ca lucrează in condiții de izolare.

(4) Persoanele identificate ca lucrând in aceste condiții vor primi un spor suplimentar al cărui quantum este definit la art. 4.31, precizat in Regulamentul de acordare a sporurilor.”

11. Referitor la modul de acordare a dreptului de îngrijire a copilului, petentul susține că dreptul de a lucra cu fracțiuni de normă se acordă în mod discriminatoriu exclusiv femeilor care au în îngrijire copii bolnavi de până la 7 ani.

### **Susținerile reclamatului**

12. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.3103/06.06.2019, reclamatul ridică excepția necompetenței Consiliului National pentru Combaterea Discriminării, având în vedere că sunt invocate aspecte ce tin de interpretarea si aplicarea legii, regulamentelor interne, urmarindu-se, de către petent, înlăturarea consecințelor așa-ziselor faptelor de discriminare, atribute ce revin însă instanței de judecată. Pe rolul Tribunalului Brașov se află dosarul nr. 4484/62/2017.

13. Reclamatul invederează si tardivitatea depunerii petiției, având in vedere că, la data depunerii petiției, petentul nu mai era angajat al societății, iar termenul de un an prevăzut de art. 20 din O.G 137/2000 era împlinit cu mult înainte de data depunerii petiției de către dl B.D.

14. Cu privire la chestiunile ce tin de fondul petiției, reclamatul arată că petentul a fost angajatul societății din 12.03.2014, plecând ulterior, in anul 31.12.2017, prin programul de plecări voluntare cu pachet compensatoriu (VLP).

Cu privire la primul punct al petiției, reclamatul arată că toate documentele societății se află postate pe IntranetL societatii, accesul acestuia fiind permis fiecărui angajat al societății, inclusiv pe suport de hârtie, in situația in care existau aceste solicitări. In orice caz, cu ocazia angajarii, salariații sunt instruiți, aducându-li-se la cunoștința drepturile si obligațiile ce le incumbă.

15. Cu privire la al 2-lea aspect reclamat de către petent, se menționează că durata normală a timpului de munca in societate este de 8 ore pe zi si 40 de ore pe săptămână.

Într-o tura de 24 de ore, în care electricianul este consemnat în stație, doar 8 ore sunt lucrate efectiv, repartizate pe intervale orare în cursul zilei, restul fiind ore de consemn la domiciliu, ceea ce înseamnă că orele de noapte petrecute în stație de petent nu sunt efectiv ore lucrate și de aceea nu se justifică plata acestora.

16. În ceea ce privește modul de decontare al cheltuielilor de transport, ocazionate de deplasarea petentului la statia Tohan, reclamatul învederează ca acestea se decontează conform Contractului colectiv de munca, negociat conform reglementarilor legale cu reprezentanții salariaților, acest drept acordându-se conform art. 4.78 din contractul colectiv de munca in anumite condiții, intr-un anumit quantum, aceste chestiuni fiind analizate intr-o Comisie mixta, din care fac parte atât reprezentanți ai angajatorului cât si din partea Sindicatului. Mai mult petentul deși se considera discriminat, acesta nu a formulat niciodată o cerere in acest sens.

17. Referitor la sporul de izolare, reclamatul arată că acesta se acordă in anumite condiții, pentru anumite locuri de munca, ori Statia Tohan, unde petentul si-a desfasurat o parte din

activitate, nu se circumscrie noțiunii de stație izolată. În Anexa 8 la Nota comună, lit. B prevede care sunt stațiile ce beneficiază de acest statut, din județul Brașov făcând parte doar stația Hoghiz, nu stația Tohan. Nota comună a fost întocmită tot conform CCM, prin negocierea și analiza de către reprezentanții salariaților cu angajatorul, în condiții de transparență și obiectivitate în abordarea chestiunilor de pe ordinea de zi. Mai mult, încadrarea unui loc de muncă într-o anumită categorie vizează analiza mai multor elemente, ori aceasta se poate prin intermediul unui expert, faptul că anumite stații se încadrează în categoria celor izolate și altele nu, tin de condițiile efective, neputând fi considerate aspecte discriminatorii.

**18.** Cu privire la modul discriminatoriu de acordare a dreptului de îngrijire copil, reclamatul consideră că nu constituie fapta discriminatorie, dată fiind dispoziția alin.3 art. 2 din OG 137/2000: "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 acelui scop sunt adecvate și necesare."

În plus, petentul învederează presupuse aspecte discriminatorii care nu l-au afectat în perioada cât se afla angajat al societății, nefiind depusă vreo cerere în acest sens de către acesta și care să-i fi fost refuzată de către societate.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**19.** O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență 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”.

Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

**20.** Referitor la excepția privind tardivitatea depunerii petiției, Colegiul director urmează să o admită, având în vedere că, la data depunerii petiției, petentul nu mai era angajat al societății, iar termenul de un an prevăzut de art. 20 din O.G 137/2000 era împlinit cu mult înainte de data depunerii petiției de către dl B.D. (petiția a fost depusă în data de 12.03.2019 iar faptele reclamate s-au petrecut în perioada 2014-2017, interval în care petentul a fost angajatul SDEE Transilvania Sud).

Art 20 alin (1) din O.G 137/2000 prevede: „Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”

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 unanimitatea membrilor

prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Se admite excepția tardivității petiției, conform art.20 alin.1 din O.G 137/2000.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
  - a).
  - b). SDEE Transilvania Sud, Brașov, str. Pictor Luchian nr. 25, cod 500193, jud. Brașov.

### **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 în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENCZ – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

LAZAR MARIA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

CLAUDIA POPA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA - Membru

**Data redactării: 05.02.2020**

**Redactată și motivată: L.G. și M.M**

**Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.**

