



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 59 din 02.02.2022

Dosar nr.: 328/2021

Petiția nr.: 3281/04.05.2021

Petent:

Reclamat: Curtea de Apel Brașov

Obiect: Petentul reclamă tratamentul diferențiat la care a fost supus de către angajator prin nerecunoașterea orelor suplimentare efectuate, fiind nemulțumit de Decizia nr. 1239/AP din 09.12.2020 pronunțată de Curtea de Apel Brașov.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul petentului

1..

Numele, sediul părții reclamate

2. Curtea de Apel Brașov, mun. Brașov, str. Poienelor nr. 7B, jud. Brașov.

II. Procedura de citare

3. Prin adresa nr. 3281/26.05.2021 a fost supusă atenției petentului, în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, excepția de vădită necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește posibila discriminare ce ar rezulta din conținutul Deciziei nr. 1239/AP din 09.12.2020 pronunțată de Curtea de Apel Brașov, deplina competență de soluționare revenind instanțelor de judecată de grad superior.

III. Sustinerile părților

Sustinerile petentului

4. Petentul reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 3281/04.05.2021 discriminarea săvârșită de Curtea de Apel Brașov la data de 09.12.2020 prin Decizia nr. 1239/AP.

5. Concret, petentul precizează că în perioada 12.03.2014 – 31.12.2017 a fost angajat al FDEE Transilvania Sud S.A. în funcția de electrician exploatare stații electrice, fiind nevoit să lucreze în ture de 24 de ore, întrucât erau doar 2 electricieni care deserveau aceleași stații, fapt pentru care se aflau în postura de a asigura permanență în stație, ceea ce-l determina să însumeze chiar și 400 de ore lunar.

6. Deoarece angajatorul lua în considerare doar 8 ore din cele 24 lucrate, petentul menționează că a deschis un proces la Tribunalul Brașov (dosar 4484/62/2017) unde a



demonstrat că pe parcursul întregii ture de 24 de ore se afla în stație, la dispoziția angajatorului, îndeplinind atribuțiile de serviciu conform fișei postului.

7. Petentul adaugă că existau alți angajați pe același post de electrician exploatare stații electrice care erau plătiți 100% din timpul lucrat, cum ar fi colegii care lucrau în Stația Zizin, în timp ce acestuia, oricât de mult ar fi lucrat peste norma legală a lunii, nu i se plăteau niciodată orele suplimentare cu sporul legal de 75% întrucât angajatorul refuza efectiv să accepte ideea de ore suplimentare în accepțiunea Codului Muncii.

8. Astfel, petentul apreciază că, prin decizia pronunțată de Curtea de Apel Brașov, îi este încălcat dreptul la egalitate în fața legii, prin aplicarea în mod diferențiat a Codului Muncii, prin refuzul încadrării timpului în care a fost la dispoziția angajatorului și a prestat activitatea conform fișei postului, ca timp de muncă.

9. În ciuda probelor depuse la dosar (registre de tură, declarații de martori și expertiza contabilă judiciară) care atestau perioada lucrată între 360 și peste 400 de ore lunar, petentul precizează că instanța a încălcat prevederile Codului Muncii în ceea ce privește interpretarea noțiunii de ore suplimentare.

10. Concret, petentul mai menționează faptul că a arătat instanței că nu a putut dispune liber de timpul său, fiind constrâns să efectueze ore suplimentare, în ciuda refuzului său scris și verbal de a efectua ore suplimentare (adresa către Electrica din 01.09.2017).

11. Prin urmare, cu încălcarea art. 26 din Constituție, petentul consideră că instituția reclamată nu a ținut cont de dreptul său de a dispune liber de propria sa persoană și nu doar că nu a sancționat angajatorul pentru încălcarea drepturilor sale constituționale, dar a și admis că, în ciuda prevederilor codului muncii, angajatorul nu ar trebui să-i plătească drepturile salariale, ceea ce i-a adus un prejudiciu de peste 100000 de lei conform unei expertize judiciare efectuate.

Sușinerile reclamatului

-

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

12. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:

- **Art. 1 Statul român:** *"(...) (3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.*
(4) Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale. (...)"
- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** *"(...) (2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie,*

de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

- **Art. 15 Universalitatea:** *”(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.*

(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.”

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”.

2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – art. 2 alin. 1: *”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.”*

Principiile de analiză

13. În conformitate cu dispozițiile **art. 63** din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd *„(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”*, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

14. De asemenea, art. 30 și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor stipulează:

”art. 30 (1) Excepția de vădită incompetență se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 31 (1) Consiliul soluționează excepția de vădită incompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.



(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 32 Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”

15. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,*
- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

16. Prin urmare, în analiza situațiilor care intră în sfera de competență a C.N.C.D., Colegiul director se raportează la elementele constitutive ale **discriminării directe**, concret dacă o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

Aplicarea principiilor la spetă

17. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin nerecunoașterea orelor suplimentare efectuate pe perioada angajării prin Decizia nr. 1239/AP din 09.12.2020 pronunțată de Curtea de Apel Brașov.

18. Concret, petentul a fost angajat al FDEE Transilvania Sud S.A. în funcția de electrician exploatare stații electrice în perioada 12.03.2014 – 31.12.2017.

19. Petentul a reclamat angajatorul la Tribunalul Brașov (dosar 4484/62/2017), solicitând instanței de judecată recunoașterea orelor suplimentare realizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu conform fișei postului, deoarece angajatorul ar fi luat în considerare, în cazul său, doar 8 ore din cele 24 lucrate, în condițiile în care acesta era nevoit să lucreze în ture de 24 de ore, întrucât erau doar 2 electricieni care deserveau aceeași stație.

20. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul ia act de excepția invocată în cauză, raportat la obiectul plângerii, respectiv excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu în ceea ce privește posibila discriminare ce ar rezulta din conținutul Deciziei nr. 1239/AP din 09.12.2020 pronunțată de Curtea de Apel Brașov, deplina competență de soluționare revenind instanțelor de judecată de grad superior.

21. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director 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.

22. Astfel, Colegiul reține că petentul reclamă încălcarea dreptului la egalitate în fața legii, prin decizia pronunțată de Curtea de Apel Brașov, prin aplicarea în mod diferențiat a Codului Muncii.

23. Concret, aspectele deduse soluționării C.N.C.D. derivă din decizia instanței de judecată, în condițiile în care ar fi existat, în accepțiunea petentului, alți angajați pe același post de electrician exploatare stații electrice care erau plătiți 100% din timpul lucrat (cum ar fi colegii care lucrau în Stația Zizin), în timp ce acestuia, angajatorul refuza să i se plătească orele suplimentare cu sporul legal de 75%.

24. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul director reține că a fost invocată din oficiu și pusă în dezbatere petentului prin adresa nr. 3281/26.05.2021 excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește o posibilă faptă de discriminare ce ar rezulta din interpretarea și aplicarea prevederilor Codului Muncii: *"Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență atunci când, în mod vădit, constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, asupra căreia Colegiul director trebuie să se pronunțe cu prioritate."*

25. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director reține că aspectele de interpretare și aplicare a legii, eventuale nemulțumiri cu privire la Decizia nr. 1239/AP din 09.12.2020 pronunțată de Curtea de Apel Brașov, intră în sfera de competență a instanțelor de judecată de grad superior.

26. Colegiul director se raportează în analiza prezentei cauze la Constituția României, prevederile art. 1 alin. 4 că: *"Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor: legislativă, executivă și judecătorească în cadrul democrației constituționale"*; art. 125 alin. 1, alin. 2 și alin. 3 care statuează că înfăptuirea justiției se face potrivit legii, dispunând că justiția este unică și imparțială, egală pentru toți, iar judecătorii sunt independenți și se supun numai legii. Aceasta face ca în activitatea de judecată, judecătorii să nu poată fi supuși niciunei directive din partea puterii legislative sau executive.

27. Ori, astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. Din acest punct de vedere, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga instanțelor de judecată pentru a face aprecieri în legătură cu aspectele de fond ale petiției care decurg din modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale, precum și consecințele juridice ce decurg dintr-o asemenea interpretare.

28. Având în vedere cele mai sus arătate, Colegiul apreciază faptul că admiterea excepției necompetenței Consiliului face de prisos analizarea fondului petiției.

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. Admiterea excepției necompetenței materiale a C.N.C.D. în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 02.02.2022 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA Maria – Membru.

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 25.02.2022

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.