

Către: Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti  
Bucureşti, Sector 4  
Strada Radu Vodă 26-26A

15/14.02.2016.

DOMNULE INSPECTOR ŞEF,

**SINDICATUL NAȚIONAL TELECOMUNICAȚII MOBILE**, cu sediul în Șoseaua București - Ploiești nr. 7A, București, Sector 1, Et.7, Camera 704, având CIF 34893309, în baza sentinței civile nr. 18/S/10.07.2015 emisă de Judecătoria Sector 3 București, reprezentat prin dl. Florin BICĂ - Președinte, în calitate de sindicat reprezentativ la nivelul **TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A.** cu sediul în Splaiul Independenței nr. 319G, Sema Parc, Clădirea Atrium House, Et. 1 - 2, București, Sector 6 - 060044, înmatriculată nr. J40/433/1999, CUI 11952970, reprezentată legal de către dl. Miroslav MAJOROS, în calitate de Director General,

Luând la cunoștință despre faptul că, în conformitate cu dispozițiile ART. 18 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, inspectorii de muncă vor păstra confidențialitatea celor sesizate,

Formulăm prezenta:

**PETIȚIE**

pe calea căreia vă sesizăm cu privire la încălcarea de către reprezentanții în drept ai **TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A.** a normelor de legislație a muncii, motiv pentru care vă solicităm să luați măsurile ce se impun pentru restabilirea legalității.

**I. PRECIZĂRI PREALABILE**

Pentru o înțelegere optimă a aspectelor ce fac obiectul prezentei petiții, vă prezentăm cadrul general căruia se circumscriu relațiile de muncă stabilite între salariați, pe de o parte, și **TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A.** în calitate de angajator, pe de altă parte.

În septembrie 2014, societățile Romtelecom S.A. și Cosmote Romania Mobile Communications S.A., controlate de OTE Group în care Deutsche Telekom deține o cotă de 40%, au demarat procesul de adoptare a brandului **TELEKOM**. Ca urmare, au fost schimbate denumirile celor două societăți respectiv, Romtelecom S.A. a devenit Telekom Romania Communications S.A. iar Cosmote Romania Mobile Communications S.A. a devenit **TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A.**

Cu toate că ambele entități s-au reunit sub un brand comun – **TELEKOM** – în realitate, din punct de vedere juridic, cele două societăți sunt persoane juridice distincte, fiecare având calitatea de angajator în raport cu proprii salariați.

Încă de la început, este de menționat ca **SINDICATUL NATIONAL TELECOMUNICATII MOBILE** a semnalat prin note oficiale și informative administrația companiei reprezentată prin Departamentul de Resurse Umane, despre nerespectarea normelor legale în anumite sectoare de activitate, drept pentru care au decis să acționeze organizați în unități de curătenie, direcționați în sensul acoperirii dovezilor incriminatorii și în unele cazuri, chiar să recurgă la amenințări prin interpuși, fata de salariații care au semnalat ilegalitatea sindicatului.

BICA F.

SINDICATUL NATIONAL TELECOMUNICATII MOBILE

București, România

+40 21.4040.235 | +40 766.440.235

sntm.presedinte@telekom.ro



**II. ÎNCĂLCĂRI ALE LEGISLAȚIEI MUNCII SESIZATE**

La nivelul TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A., au fost sesizate o serie de încălcări a legislației muncii, după cum urmează:

**1. Prestarea muncii fără forme legale**

De la momentul la care cele două societăți au fost reunite sub brandul Telekom, **salariaților TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.) li s-a impus și li se impune să desfășoare atribuții de serviciu în folosul Telekom Romania Communications S.A. (fostă Romtelecom S.A.) fără a avea încheiat contract individual de muncă cu această societate.**

Astfel, chiar dacă la nivel de management, salariații au încheiate contracte de muncă cu ambele societăți, majoritatea salariaților cu funcții de execuție din cadrul TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.) nu au încheiate contracte cu Telekom Romania Communications S.A. (fostă Romtelecom S.A.), dar le-au fost impuse atribuții de serviciu care presupun prestarea muncii pentru aceasta din urmă.

Or, conform dispozițiilor ART. 10 din Codul muncii, contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită **salarat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator**, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Așadar, atâtă vreme cât salariații au încheiate contracte individuale de muncă cu TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.), aceștia trebuie să presteze exclusiv muncă pentru acest angajator. Prestarea muncii pentru alte societăți, chiar dacă acestea fac parte dintr-un grup de firme cu acționari identici, în lipsa unui contract individual de muncă sau a unui act de detașare dispus în temeiul dispozițiilor ART. 45-47 din Codul muncii, echivalează cu prestarea unei munci în lipa unor forme legale instituite de Codul muncii.

Nu în ultimul rând, evidențiem faptul că este permisă, din punct de vedere legal, prestarea muncii de către un salariat la angajatori diferiți [ART. 35 alin. (1) din Codul muncii] cu condiția să existe încheiate contracte individuale de muncă cu fiecare angajator în parte.

Procedând de asemenea manieră, sunt nerespectate, în mod flagrant, următoarele dispoziții legale:

- ART. 16 din Codul muncii – referitor la obligativitatea încheierii în formă scrisă a contractului individual de muncă;
- ART. 35 alin. (1) din Codul muncii – referitor la dreptul salariatului de a munci la angajatori diferiți, în baza unor contracte individuale de muncă;
- ART. 10 din Codul muncii – referitor la definiția contractului individual de muncă.

**2. Neîntocmirea evidenței orelor de muncă**

Conform dispozițiilor ART. 119 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat.

BICA F.

SINDICATUL NATIONAL TELECOMUNICATII MOBILE

București, România

+40 21.4040.235 | +40 766.440.235

[sntm.presidente@telekom.ro](mailto:sntm.presidente@telekom.ro)

Or, în condițiile în care, salariații din cadrul TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.) prestează, fără forme legale, muncă pentru și în folosul unei entități juridice diferite, respectiv Telekom Romania Communications S.A. (fostă Romtelecom S.A.), transpare cu evidență faptul că nu este ținută o evidență a orelor de muncă prestate de salariații TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.) în folosul celeilalte societăți.

### 3. Nerespectarea duratei normale a timpului de muncă

Ca regulă, în cadrul TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.) nu este respectată durata normală a timpului de muncă, iar munca suplimentară prestată nu este nici compensată cu timp liber plătit și nici nu se acordă sporul pentru muncă suplimentară.

**Faptul reunirii sub același brand a celor societăți și a prestării muncii de către salariați în favoarea ambelor societăți, a echivalat cu o mărire substanțială a volumului de muncă pentru fiecare salariat în parte.**

Orele suplimentare prestate de majoritatea salariaților din cadrul TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.) nici nu sunt înregistrate în evidențele timpului de muncă ținute de TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.) și, drept consecință, nu sunt nici compensate cu timp liber și nici remunerate.

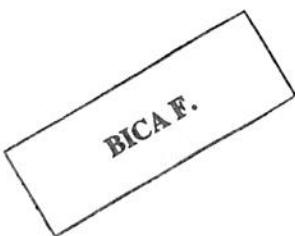
Evidențiem faptul că la nivelul TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.), în eventualitatea unui control din partea organelor competente, există o situație a orelor suplimentare prestate de salariați. Dar, această situație nu reflectă realitatea, în sensul că, pe de o parte, nu sunt evidențiați toți salariații care prestează muncă suplimentară și, pe de altă parte, salariații evidențiați sunt, cu mici diferențe, aceeași în fiecare lună.

De exemplu, salariaților Florin Bica, Corina Manila, Popa Sergiu, Amariei Marius și foarte mulți alți salariați, care, deși prestează în mod regulat ore suplimentare, dovedă a acestui lucru stând sarcini de serviciu primite și care sunt impuse să fie finalizate peste orele de program sau răspunsuri după orele de program oferite superiorilor ierarhici la solicitări în relație directă de munca, nu le este pontată munca suplimentară și nici nu este remunerată.

Procedând de asemenea manieră, angajatorul încalcă următoarele dispoziții legale:

- ART. 122 alin. (1) din Codul muncii – referitor la compensarea muncii suplimentare prin ore libere plătite;
- ART. 123 alin. (1) din Codul muncii – referitor la remunerarea muncii suplimentare prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia;
- ART. 119 din Codul muncii – referitor la obligația angajatorului de a ține evidență timpului de muncă.

În sensul celor prezentate și la momentul când dispuneți cercetările, suntem pregătiți să prezentăm dovezi elocvente despre subiect.



SINDICATUL NATIONAL TELECOMUNICATII MOBILE

București, România

+40 21.4040.235 | +40 766.440.235

[sntm.presedinte@telekom.ro](mailto:sntm.presedinte@telekom.ro)

#### 4. Nerespectarea normei de muncă

Conform dispozițiilor ART. 129 din Codul muncii, norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate.

În cuprinsul normei de muncă se includ:

- timpul productiv;
- timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea normală a procesului tehnologic;
- timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

La nivelul TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.), în condițiile în care ulterior anului 2014 volumul de muncă al salariaților a crescut semnificativ (de asemenea manieră încât atribuțiile de serviciu pot fi îndeplinite în mod corespunzător doar dacă se prestează, în mod regulat, ore suplimentare), rezultă cu evidență faptul că normele de muncă conduc la o solicitare excesivă a salariaților.

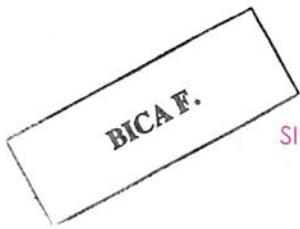
Conform dispozițiilor ART. 114 alin. (1) din Codul muncii, durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. În situația salariatelor Constantin Elena Ramona și Ivanou Maria Cristina, SINDICATUL NATIONAL TELECOMUNICATII MOBILE a informat Administrația companiei reprezentată prin Divizia de Resurse Umane cu privire la depășirea normei de muncă, respectiv 52 de ore, drept pentru care aceștia au dispus la implementarea unui sistem electronic în cadrul TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.), care să nu mai permită evidențierea depășirilor de ore impuse de lege, în identic cu cel existent la nivelul Telekom Romania Communications S.A. (fostă Romtelecom S.A.).

#### 5. Modificarea în mod unilateral a contractelor individuale de muncă ale salariaților

La nivelul TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.) au fost înregistrate numeroase situații când anumite elemente ale contractelor individuale de muncă au fost modificate, în mod unilateral de către angajator, fără ca salariații să fi fost măcar încunoștiți cu privire la acest aspect.

Spre exemplu, în cazul salariaților Adrian Contras, Anca Nica, Cristi Marginean, Cristian Sebeni, Doina Cioveie, Irina Livadaru, Loretta Marica, Marius Amariei, Paul Cioaca, Raluca Matei, Ramona Tamas, Saghir Ciprian, Sergiu Popa, Corina Manila, dar și mulți alții, denumirea postului a fost modificată în repetate rânduri, fără să existe semnate de către salariați acte adiționale la contractele individuale de muncă. Astfel, dacă în ultimul act adițional la contractul individual de muncă figura postul de "Specialist documentație studii", iar în REVISAL, au fost înregistrate următoarele modificări ale contractului individual de muncă în ceea ce privește denumirea postului: "Agent servicii clienti" (2014) și "Analist servicii clienti" (2015), în condițiile în care pentru aceste două ultime modificări nu există încheiate acte adiționale la contractul individual de muncă.

Mai mult decât atât, s-a încercat și în unele cazuri să se reușească forțarea salariaților să semneze o nouă fișă de post, modificată, care cuprindea atribuții noi și mai complexe decât cele anterioare, aferentă unuia dintre posturile pentru care nu există încheiat act adițional la contractul individual de muncă.



SINDICATUL NATIONAL TELECOMUNICATII MOBILE

București, România

+40 21.4040.235 | +40 766.440.235

[sntm.presidente@telekom.ro](mailto:sntm.presidente@telekom.ro)



La momentul la care salariații au sesizat Departamentul Resurse Umane că ei nu au semnat niciun act adițional prin care să fi fost modificată denumirea postului, li s-a transmis de către reprezentanții Departamentului Resurse Umane un act adițional care avea ca obiect o altă modificare (de exemplu, locul muncii) dar în cuprinsul căruia, la funcția salariatului în cauză, era menționat postul contestat de către salariat. **SINDICATUL NATIONAL TELECOMUNICATII MOBILE dispune de înscrișuri, dovezi elovente care se vor pune imediat la dispoziția organelor de cercetare abilitate.**

Nu în ultimul rând, menționăm faptul că angajatorul, pentru a determina salariații să accepte modificări ale contractelor lor individuale de muncă, recurge la amenințări și constrângeri, direct și prin interpuși, pentru care suntem în capacitatea de a proba cu înscrișuri și martori, la momentul când se vor dispune cercetări ale organele abilitate.

De asemenea, **o practică constantă la nivelul angajatorului este de a muta locul de muncă al salariaților, fără ca această modificare a contractelor individuale de muncă să fie evidențiată în acte adiționale semnate de salariați și comunicate acestora.**

Procedând de asemenea manieră, angajatorul încalcă în mod flagrant dispozițiile ART. 41 alin. (1) din Codul muncii referitoare la modificarea contractului individual de muncă.

## 6. Completarea în mod necorespunzător a REVISAL-ului

**Înregistrările efectuate în REVISAL nu corespund realității.** Spre exemplu, în cazul salariaților Adrian Contras, Anca Nica, Cristi Marginean, Cristian Sebeni, Doina Cioveie, Irina Livadaru, Loretta Marica, Marius Amariei, Paul Cioaca, Raluca Matei, Ramona Tamas, Saghior Ciprian, Sergiu Popa, dar și mulți alții, **a fost înregistrată o modificare a contractului individual de muncă respectiv, a clauzei privind felul muncii, în condițiile în care nu există încheiat un act adițional la contractul individual de muncă semnat de salariatul în cauză** care să reflecte o asemenea modificare. Salariații în cauză, conform ultimului act adițional la contractul individual de muncă au felul muncii Specialist documentație studii, iar în extrasul din REVISAL figurează cu funcția de Analist servicii clienți, pentru care suntem în capacitatea de a proba cu înscrișuri și martori, la momentul când se vor dispune cercetări ale organele abilitate.

Or, **orice înregistrare în REVISAL trebuie să aibă corespondent într-un înscris**, contract individual de muncă, act adițional, ș.a. și nu să fie nereală.

Prin faptul că datele înregistrate de angajator în REVISAL nu corespund realității, sunt încălcate de către acesta dispozițiile O.U.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților.

## 7. Neînregistrarea unor accidente de muncă

Cu toate că la nivelul angajatorului s-au produs o serie de evenimente care, în lumina dispozițiilor ART. 5 lit. g) din Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, corroborate cu dispozițiile ART. 30 alin. (1) din același act normativ, pot constitui accidente de muncă, angajatorul nu și-a îndeplinit obligația de a le cerceta și nici de a le raporta către inspectoratul teritorial de muncă și la asigurator.

Astfel, în cazul salariatului Cristian Daniel Manole care **a suferit un accident cu mașina de serviciu a angajatorului, aflat în interes de serviciu** pe traseul revenirii dintr-o deplasare în afara Bucureștiului spre domiciliul acestuia, reprezentanții **angajatorului nu au inițiat procedura de cercetare, dar l-au determinat pe salariatul în cauză să își ia concediu de odihnă, în condițiile în care acesta suferise o vătămare, având gâtul imobilizat în guler cervical.**

BICA F.

SINDICATUL NATIONAL TELECOMUNICATII MOBILE

București, România

+40 21.4040.235 | +40 766.440.235

[sntm.presedinte@telekom.ro](mailto:sntm.presedinte@telekom.ro)

Si pentru vătămarea rezultata din accident, angajatorul a depus presiuni fata de angajat ca acestea sa nu fie evidențiate, dar ulterior întoarcerii salariatului din concediul de odihnă, angajatorul i-a solicitat să se prezinte să efectueze examenul medical pentru a se constata dacă este apt sau nu de muncă.

SINDICATUL NATIONAL TELECOMUNICATII MOBILE recomanda ca martor salariatul in cauza, precum si „urmele” solicitării efectuate intern către salariat, in sensul efectuării analizelor medicale, urmare a accidentului survenit si neînregistrat ca accident de munca de către angajator.

Având în vedere această situație, transpare cu evidentă faptul că angajatorul nu a respectat obligația instituită de ART. 32 din Legea nr. 319/2006, de cercetare și raportare a accidentelor de muncă.

#### 8. Nerespectarea dispozițiilor legale referitoare la securitatea și sănătatea în muncă

A. Unora dintre salariații din cadrul TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.) le-au fost impuse o serie de sarcini, care nu se regăsesc in contractul individual de munca si/sau in fisa postului și care, pe lângă faptul că nu corespund pregătirii profesionale a acestora, sunt și de natură să pună în pericol sănătatea și securitatea în muncă a acestora.

Astfel, salariații care au locul de muncă în magazine, li s-a impus să desfășoare și activități de curătenie, sarcini de curătenie. inclusiv curătenia cu mânuirea de substanțe chimice de curătenie, de instalări electrice sau a unor materiale adezive de dimensiuni foarte mari si la înălțimi peste limita de siguranță admisa, fără unelte specifice si echipamente de protecție, care pot cauza si care in fapt, au cauzat in diverse ocazii accidente de munca pentru care angajatorul nu și-a îndeplinit obligația de a le cerceta și nici de a le raporta către inspectoratul teritorial de muncă și la asigurator. De asemenea, activitățile menționate, presupun o serie de manevre periculoase, care, în lipsa unei instruiriri adevărate si a folosirii de unelte specifice si/sau echipamente de protecție, pot cauza vătămări salariaților în cauză.

Conform dispozițiilor ART. 22 din Legea nr. 319/2006, fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Conform dispozițiilor ART. 6 si ART. 7 alin. (1) si (3) din Legea nr. 319/2006, angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de munca, dat si ART. 13 lit. r) sa asigure echipamente individuale de protecție;

Or, în cazurile enunțate, având în vedere că unii salariați prestează activități care, pe de o parte, nu corespund pregătirii lor profesionale și presupun manevre care pot pune în pericol sănătatea și securitatea în muncă a salariaților, pe de altă parte, ca nu sunt asigurate unelte de lucru specifice si echipamente de protecție activităților descrise, transpare cu evidență faptul că angajatorul nu respectă dispozițiile legale relative la securitatea și sănătatea în muncă.

BICA F.

SINDICATUL NATIONAL TELECOMUNICATII MOBILE

București, România

+40 21.4040.235 | +40 766.440.235

[sntm.presedinte@telekom.ro](mailto:sntm.presedinte@telekom.ro)

B. Conform dispozițiilor **ART. 66 alin. (1) din H.G. nr. 1425/2006** - Norma metodologică de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, angajatorul are obligația să asigure întrunirea comitetului de securitate și sănătate în muncă cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar.

Or, în cadrul TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.) această **dispoziție este încălcată, în condițiile în care în anul 2015 au fost organizate doar 3 ședințe ale comitetului de securitate și sănătate în muncă** în loc de 4, conform prevederilor legale în mod obligatoriu.

C. În spațiile de birouri ale TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.) nu sunt asigurate condiții optime de muncă, în sensul că:

- **nu se asigură o ventilare adecvată a spațiilor de lucru** (geamurile nu pot fi deschise);
- spațiile organizate pentru pauza de masă sunt neadecvate ca mărime în raport de numărul mare al salariaților pe care îi deservesc, dar și ca igienă sanitara.
- instalațiile și cablurile cu tensiune electrică sunt fie poziționate la picioarele angajaților sub birouri, fie în zona de mers dintre spațiile de birouri.
- numărul de salariați care își desfășoară activitatea de munca zilnică este peste numărul de persoane admis legal, prin îngrämadirea acestora din cel puțin 5 entități juridice diferite, cu toții în clădirea City Gate, sediu social aparținând TELEKOM ROMANIA COMMUNICATIONS S.A. (fostă Romtelecom S.A.) și care în situația unui incendiu sau pericol intempestiv, care necesită evacuare, în mod indubitat poate cauza adevărate și nefaste consecințe salariaților și familiilor acestora.

Totodată, nici în majoritatea magazinelor TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.) **nu sunt asigurate condiții optime de muncă**, respectiv:

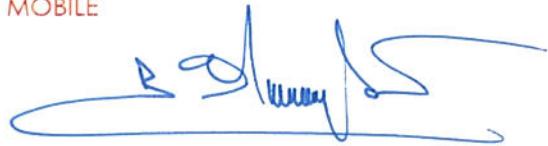
- nu sunt prevăzute cu toalete;
- nu au un loc special pentru pauza de masă;
- elementele de stingere a incendiilor și de prim ajutor au fost descoperite ca fiind expirate sau nu sunt optime folosirii și raportate în cea de a 3-a și ultima întâlnire din cadrul CSSM a anului 2015, fără ca măsurile luate, în sensul că angajatorul ar fi recurs la măsuri de corecție, să fie cunoscute sau cel puțin aduse la cunoștință membrilor CSSM din partea sindicatului reprezentativ la nivelul unității.

Pentru situațiile de mai sus, SINDICATULUI NATIONAL TELECOMUNICARII MOBILE a depus sesizări către administrația companiei, însotite de dovezi elocvente, cu poze și înscrисuri, care se pot proba la momentul efectuării unui control din partea organelor abilitate.

#### 9. Încălcarea dreptului la viață privată a salariaților

Pentru o mai bună gestionare a resurselor, doar pentru salariații cu funcție de execuție, autovehiculele proprietatea societății oferite spre folosința salariaților, au fost asigurate cu sistem de urmărire prin GPS. De menționat, ca urmărirea prin intermediul GPS nu s-a solicitat acordul salariaților.

BICA F.



Pe de altă parte, la nivelul societății nu este implementat sistemul conform căruia la finalul programului autovehiculul este lăsat în parc al auto al societății, motiv pentru care salariații adesea folosesc autovehiculele și în timpul liber.

Având în vedere această situație, rapoartele generate de sistemul GPS vizează și timpul liber al salariaților în cauză, deplasările acestora fiind monitorizate, fără temei, de către angajator, pentru care va pot pune la dispoziție probe scrise, în momentul când dispuneți cercetările.

Dreptul angajatorului de a supraveghea prin diverse modalități activitatea angajaților este stabilit prin lege și motivat prin considerente legate de eficiență și securitate. Supravegherea trebuie să aibă loc însă tot potrivit legii.

Dreptul la viață privată este un drept fundamental, reglementat atât la nivel intern, cât și prin instrumente internaționale ratificate de România. Astfel, Constituția României prevede că autoritățile publice respectă și ocrotesc viața intimă, familială și privată, ca secretul scrisorilor, al telegramelor, al altor trimiteri poștale, al con vorbirilor telefonice și al celorlalte mijloace legale de comunicare este inviolabil, în timp ce Codul civil dedica o întreagă secțiune respectului vieții private și al demnității umane. La nivel european, Convenția Europeană a Drepturilor Omului consacrată în ART. 8 dreptul oricărei persoane la respectarea vieții sale private și de familie, a domiciliului sau și a corespondenței sale.

Monitorizarea activității salariaților prin intermediul tehnologiei nu este expres reglementată, aplicându-se, în principiu, prevederile Legii nr. 677/2001, Legii nr. 506/2004 privind Prelucrarea Datelor cu Caracter Personal și Protecția Vieții Private în sectorul comunicațiilor electronice, Legii nr. 102/2005;

Potrivit acesteia:

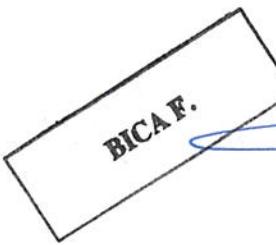
- motivația pentru monitorizarea activității salariatului trebuie să fie una legitimă;
- salariații trebuie să fie informați cu privire la această practică;
- condițiile în care se desfășoară monitorizarea trebuie să fie clar explicate.

Or, în exemplele enunțate, monitorizarea deplasărilor salariaților în timpul liber al acestora, este o încălcare flagrantă a dreptului acestora la viață privată.

Pentru toate aceste considerente, vă solicităm să luați măsurile ce se impun pentru restabilirea legalității în ceea ce privește raporturile de muncă stabilite între salariați și TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS S.A. (fostă Cosmote Romania Mobile Communications S.A.).

Pentru informații suplimentare vă rugăm să ne contactați la telefon 0766.440.235 (dl. Bică Florin).

SINDICATUL NAȚIONAL TELECOMUNICAȚII MOBILE  
Reprezentat prin Președinte



Bică Florin  
17.02.2016

SINDICATUL NAȚIONAL TELECOMUNICAȚII MOBILE  
București, România  
+40 21.4040.235 | +40 766.440.235  
[sntm.presedinte@telekom.ro](mailto:sntm.presedinte@telekom.ro)

