



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

HOTĂRÂREA NR. 169 din 03.04.2013

Dosar nr.: 518/2012

Petiția nr.: 5934/03.12.2012

Petent: I D N

Reclamat: S.C. Raiffeisen Bank S.A. – Sucursala Raiffeisen Bank , D A

Obiect: desfacerea contractului individual de muncă după întoarcerea din concediul de maternitate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. I D N domiciliată în București,

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. S.C. Raiffeisen Bank S.A. – Sucursala Raiffeisen Bank

1.2.2. D A Sucursala Raiffeisen Bank

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează tratamentul diferențiat în ceea ce privește desfacerea contractului individual de muncă după întoarcerea din concediul de maternitate. Petenta menționează că i s-au pus la dispoziție posturile vacante, la care a aplicat prin e-mail, dar nu a fost chemată la interviu și nu i s-a răspuns. Petenta se consideră discriminată având în vedere că pe postul ocupat de ea figurează un alt angajat, iar ea nu a fost chemată la interviu pentru ocuparea unui nou post așa cum i s-a promis.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 14.01.2013, prin adresa nr. 5934/20.12.2012 fiind citată petenta, prin adresa nr. 6316/20.12.2012 fiind citat domnul Damascan Andrei, iar prin adresa nr. 6316/20.12.2012 fiind citată S.C. Raiffeisen Bank S.A. – Sucursala Raiffeisen Bank, prin reprezentant. Părțile au fost prezente la audiere, reclamații depunând la dosar punctul de vedere nr. 246/10.01.2013.

3.3. Colegiul director a solicitat S.C. Raiffeisen Bank S.A. informații suplimentare prin adresa nr. 153/14.01.2013. Reclamatul a depus la dosar documente precum și concluzii scrise prin adresa nr. 767/08.02.2013.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că în calitate de angajat în funcția de ofițer bancar al Raiffeisen Bank, conform Contractului individual de muncă nr. 228/11.04.2007, a solicitat suspendarea activității la inițiativa sa în baza art. 51 (a) din Legea 53/2003 Codul Muncii și a contractului colectiv de muncă, pentru concediu creștere copil, conform deciziei nr. 309/07.02.2011. În data de 14.09.2012 a procedat la înregistrarea cererii nr. 404/14.09.2012, prin care a solicitat încetarea suspendării contractului său individual de muncă, moment în care domnul director i-a comunicat verbal, în termeni jignitori că nu o va primi la serviciu, pentru că i-a desființat postul și că nu-l interesează prevederile Codului Muncii.

4.1.2. Dată fiind situația creată și cunoscând că s-a mai întâmplat un astfel de incident, nefiind singura femeie căreia i s-a aplicat același tratament, acela de a fi concediată la întoarcerea din concediu de maternitate, petenta a contactat un avocat care a procedat la notificarea atât a instituției RAIFFEISEN BANK, Sucursala Raiffeisen Bank, cât și a domnului director. Astfel, a solicitat ca până în data de 24.09.2012, să procedeze la comunicarea actelor doveditoare prin care postul pe care-l ocupa înainte de intrarea în concediul de maternitate ar fi fost desființat, în speță, dacă desființarea locului de muncă ocupat de ea s-a realizat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana sa. Art 65 alin 2 Codul Muncii prevede clar ca această desființare să aibă o cauză reală și serioasă. O copie a notificării a fost transmisă către Inspectoratul Teritorial de Muncă, către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului.

4.1.3. Petenta precizează că s-a adresat și Sindicatului care i-a comunicat că postul ocupat de ea, nu este desființat cum în mod verbal i s-a comunicat de către directorul sucursalei, mai mult, figurează ca angajat pe perioadă determinată, pe același post, o altă doamnă. De asemenea s-a adresat și băncii centrale RAIFFEISEN BANK, resurse umane, care a chemat-o personal și a fost liniștită că se va respecta legea, iar directorul sucursalei i-a comunicat în scris că a înțeles greșit demersurile sale verbale și că de fapt prin aceste demersuri el și-a arătat grija față de ea, prevenind-o că o să i se desființeze postul.

4.1.4. Ca urmare a acestor demersuri a fost înștiințată și i s-au pus la dispoziție posturile vacante, dintre care, cele care priveau aceeași funcție ca cea exercitată de ea, erau în provincie la Iași și Timișoara, petenta optând pentru alte trei posturi, urmând ca în trei zile de la aplicare să fie chemată la interviu. Petenta precizează că i s-a comunicat să aplice prin mail la posturile care o interesează, urmând să fie chemată la interviu. A aplicat prin mail pentru posturile care o interesau, care erau și singurele puse la dispoziție, bineînțeles având și pregătirea profesională pentru a îndeplini condițiile legale privind o eventuală ocupare a acestora de către ea, cunoscând și prevederile Codului de procedură civilă care considera că și mailul este o formă electronică de scris recunoscută. Așa cum a și bănuțit nu a fost chemată la interviu, deși i s-a promis chiar și consiliere de Departamentul Recrutări/Resurse Umane RAIFFEISEN BANK și chiar o recomandare în acest sens.

4.1.5. Față de această situație a revenit cu o adresă scrisă prin care a înțeles să solicite din nou consilierea Departamentului Recrutări/Resurse Umane, precum și aplicarea din nou pentru posturile vacante puse la dispoziție, precum și solicitarea unei recomandări, dând dovadă de bunăcredință, însă nu i s-a răspuns. Drept urmare petenta consideră că se află în unul din cazurile de discriminare prevăzute în O.G. nr. 137/2000, republicată.

4.2. Punctul de vedere al S.C. Raiffeisen Bank S.A.

4.2.1. Se solicită să se constate ca fiind neîntemeiate aspectele sesizate prin petiție și, pe cale de consecință, să se respingă plângerea formulată de petentă împotriva Raiffeisen Bank S.A. întrucât faptele sesizate nu reprezintă discriminare și nu îndeplinesc condițiile de practică discriminatorie expres reglementate de OG nr. 137/2000.

4.2.2. În fapt, pe baza argumentelor invocate în memorandumul propus și înaintat spre analiză, Directoratul Raiffeisen Bank SA (care este organismul investit de lege cu administrarea activității băncii) a decis în data de 24.09.2012 desființarea unui post de Ofițer Tranzacții Clienti PJ din (din cele două posturi cu aceeași titulatură existente în cadrul agenției). Postul pentru care s-a luat de către bancă decizia desființării a fost cel ocupat de petentă. Criteriile care au stat la baza luării deciziei desființării de către Directorat a postului au fost unele de natură economică, iar scopul avut în vedere de bancă a fost cel al eficientizării activității agenției și implicit a reducerii costurilor, luând în calcul și volumul activităților specifice desfășurate de cele două persoane care ocupau postul de Ofițer Tranzacții Clienti PJ din cadrul.

4.2.3. În conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă încheiat între bancă și Sindicatul Raiffeisen Bank SA, în cazul unei disponibilizări primul criteriu care este luat în considerație de angajator este cel profesional. Astfel, având în vedere că, în conformitate cu organigrama agenției, existau două posturi de Ofițer Tranzacții Clienti PJ, Direcția Resurse Umane a băncii a analizat performanțele realizate de fiecare dintre cele două salariate, constatând că punctajele și calificativele obținute de salariată care ocupa celălalt post de Ofițer Tranzacții Clienti PJ erau superioare celor obținute de petentă. În cadrul analizei a fost avută în vedere activitatea desfășurată de fiecare dintre cele două salariate în perioada 2009-2010 (întrucât din anul 2011 petenta a intrat în concediu de îngrijire copil). Astfel, calificativele obținute la evaluările profesionale sunt următoarele: în anul 2009 petenta a obținut calificativul B, iar celălalt ocupant al poziției similare calificativul A; în anul 2010 petenta a obținut calificativul B, iar celălalt ocupant al poziției similare calificativul A. Calificativul A este superior calificativului B, indicând o performanță profesională mai bună a salariatului care îl obține; calificativul A indică o performanță „conform așteptărilor”, iar calificativul B indică o performanță „aproape de conform așteptărilor”; ca regulă, pentru acordarea calificativului A este necesară obținerea unui punctaj superior marjei de puncte în care este încadrat calificativul B.

4.2.4. De asemenea, alte criterii care au fost avute în vedere pentru departajare au fost vechimea în cadrul organizației și feedback-urile solicitate și obținute de la superiorul direct (petenta este angajată a Raiffeisen Bank SA din anul 2007, în timp ce celălalt ocupant al poziției similare are o vechime mai mare în cadrul organizației, respectiv din anul 2004). Prin urmare, este evident faptul că pentru punerea în aplicare a deciziei Directoratului Raiffeisen Bank SA de desființare a unui post de Ofițer Tranzacții Clienti PJ din cadrul Agenției și implicit pentru stabilirea concretă a postului care a fost efectiv desființat au fost avute în vedere criterii legate de performanța profesională a angajaților care ocupă poziții similare/identice.

4.2.5. Ca urmare a comparării rezultatelor profesionale obținute de salariată și vizați, Direcția Resurse Umane a luat decizia desființării postului salariatului cu rezultatele profesionale cele mai puțin performante, respectiv a hotărât desființarea postului ocupat de petentă. În acest context, având în vedere aspectele luate în calcul de angajator în stabilirea criteriilor de selectare a persoanei al cărei post va fi desființat, este evident faptul că nu poate fi vorba de un act de discriminare a unei persoane, fiind lipsit de relevanță faptul că petenta a lipsit o perioadă de timp de la serviciu, aflându-se legitim în concediu de îngrijire copil (ceea ce de altfel a și invocat ca motiv de discriminare). În plus, se menționează faptul că petenta a contestat în instanță măsura

dispusă de angajator, respectiv cea de încetare a raporturilor de muncă, litigiul fiind înregistrat pe rolul Tribunalului București, Secția Litigii de muncă.

4.2.6. Raiffeisen Bank SA nu a luat decizia încetării raporturilor de muncă cu salariații în considerarea situației salariaților (maternitate urmată de concediu de îngrijire copil), ci exclusiv pe baza criteriilor profesionale, performanța și vechimea în cadrul organizației fiind aspectele luate în principal în calcul de angajator în stabilirea efectivă a postului care a fost desființat. În considerarea situației de fapt expuse, se consideră că nu pot fi aplicabile speței prevederile art.2 din OG nr.137/2000, respectiv măsura nu poate fi calificată drept un act de discriminare a unei persoane întrucât aceasta a fost luată în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă aplicabil tuturor salariaților Raiffeisen Bank SA - art.31. Criteriul profesional nu poate fi calificat ca fiind un criteriu ce are ca scop/efect restrângerea/înlăturarea recunoașterii/folosinței/exercitării „în condiții de egalitate, a unor drepturi și libertăți fundamentale, inclusiv a celor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice, deoarece modul în care angajații performează în cadrul organizației din care fac parte este unul cunoscut și aplicabil tuturor salariaților și, foarte important, aplicarea acestui criteriu nu afectează drepturi și libertăți fundamentale ale petentei.

4.2.7. În plus, măsura dispusă de angajator (de desființare a unui post din cadrul unei agenții) nu o fost una singulară, ci a făcut parte din implementarea strategiei băncii de reorganizare a activității sale, inclusiv prin reducerea de personal ca urmare a reducerii activității, determinată de contextul economic general (inclusiv al pieței bancare). De asemenea, situația de fapt nu poate fi calificată nici drept practică discriminatorie, chiar dacă aceasta o dezavantajează pe petenta (căreia i-a încetat contractul individual de muncă încheiat cu Raiffeisen Bank SA), întrucât este justificată în mod obiectiv de un scop legitim/justificat al angajatorului, acela de a dori să păstreze - în cazul diminuării numărului salariaților - în special angajații cu performanțele cele mai bune în activitatea desfășurată. În ceea ce privește metodele de atingere a scopului angajatorului, acestea sunt foarte transparente, transpuse în reglementările aplicabile salariaților (Contractul Colectiv de Muncă, normele și procedurile interne aplicabile - ex. Politica privind managementul performanței salariaților - pe care toți angajații băncii au obligația să le cunoască și să le însușească).

4.2.8. În ceea ce privește susținerea petentei cum că pe postul acesteia, în perioada cât s-a aflat în concediu de îngrijire copil, banca a angajat pe perioadă determinată o alta persoană, se menționează că (așa cum de altfel i s-a comunicat și petentei prin adresa nr.936/21.09.2012) cele susținute nu corespund realității, iar postul petentei nu a fost ocupat de nicio altă persoană pe perioada absenței acesteia, deși angajatorul avea un astfel de drept, conferit de dispozițiile Codului Muncii. Aceasta susține cele menționate mai sus, respectiv că volumul de activitate corespunzător atribuțiilor deținute de petenta a scăzut în perioada de raportare.

4.2.9. Susținerile referitoare la discuția purtată de petentă cu superiorul său, domnul director al Agenției - nu sunt dovedite, iar pe de altă parte luarea unei astfel de decizii (de încetare a raporturilor de muncă cu un salariat) nu intră în competențele specifice poziției ocupate de acesta. Cu privire la celelalte aspecte invocate de petentă în plângerea sa, se apreciază că acestea ar trebui să facă obiectul exclusiv al analizei instanței de judecată investită de petentă cu soluționarea contestației formulate împotriva deciziei angajatorului de încetare a raporturilor de muncă. Față de cele prezentate, se consideră că cele susținute de petentă sunt nefondate în raport cu prevederile specifice ale OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea unor forme de discriminare, corectitudinea măsurii dispuse de Raiffeisen Bank SA în temeiul

prevederilor Codului Muncii și legislației specifice urmând a fi apreciată de către instanța de judecată care a fost investită cu soluționarea litigiului de muncă.

4.2.4. Prin concluziile scrise transmise prin adresa nr. 767/08.02.2013 se precizează următoarele:

4.2.4.1. Se invocă excepția de necompetență a Consiliului National pentru Cgmbjgerea Discriminării în soluționarea prezentei cauze. Potrivit art. 126 din Constituția României „(1) Justiția se realizează prin Înalta Curte de Casație și Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege.” Pentru a atrage competența altor organe cu activitate jurisdicțională această abilitate trebuie să fie expres reglementată într-o lege specială. În prezenta speță dedusă soluționării Consiliului National pentru Combaterea Discriminării nu este vorba despre fapte de discriminare pentru motivele prevăzute în art.2 din OG nr.137/2000, ci se pune în discuție o măsură de protecție socială în legătura cu o concediere dispusă de angajator ca urmare a restructurării activității, restructurare determinată de actualele condiții economice. Petenta s-a adresat deja instanțelor judecătorești competente printr-o acțiune ce formează obiectul dosarului nr.46498/3/2012 al Tribunalului București, Secția Litigii de muncă. Principiile generale de drept, statuate și de art. 4 al Protocolului 7 al Convenției Europene a Drepturilor Omului consacră „dreptul de a nu fi judecat sau pedepsit de două ori”, principiu cunoscut sub denumirea de „ne bis in idem”. Se menționează că acțiunea în instanță conține aceleași motivări cuprinse în plângerea adresată Consiliului National pentru Combaterea Discriminării, acest capăt de cerere fiind comun celor două acțiuni.

4.2.4.2. Prevederile legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, invocata atât din oficiu la termenul din 14.01.2013, cât și prin adresa nr.153/14.01.2013, nu se aplică speței care a fost înaintată spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere:

a) scopul avut în vedere de legiuitor, descris la art. 1 redat mai jos:

(1) Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

(2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

b) definițiile date de legiuitor discriminării directe/indirecte, precum și cele bazate pe sex, descrise în art.4 lit. a), b) și g) redate mai jos:

a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

Din analiza acestor texte de lege rezultă evident faptul că interpretarea tuturor prevederilor Legii nr.202/2002 trebuie făcută în contextul egalității de șanse de tratament între femei și bărbați, respectiv „luării în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul

egal al acestora,,(art. 1 alin.2). Referitor la prevederile art.6 și 7 din acest act normativ, se consideră că acestea nu puteau sa fie încălcate de bancă deoarece cazul care face obiectul soluționării de către C.N.C.D. nu intra sub incidența niciunuia dintre cele două articole.

4.2.4.3. Aceasta înseamnă că, inclusiv interpretarea art.10 trebuie să respecte principiul anteprecizat; maternitatea ca motiv de discriminare ar trebui analizată tot prin prisma definițiilor avute în vedere de legiuitor și a tratamentului egal care ar trebui aplicat femeilor și bărbaților. Or, desființarea postului petentei a intervenit după reîntoarcerea acesteia din concediul de îngrijire copil, iar hotărârea angajatorului de a desființa postul nu a avut la bază criteriul absenței salariații pe perioada concediului de îngrijire copil, ci unul strict al competențelor profesionale. De altfel, potrivit Legii nr.202/2002, competența de stabilire dacă sunt sau nu respectate/încălcate prevederile art.10 revine exclusiv Inspecției Muncii, inspectorilor de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă și nu Consiliului National pentru Combaterea Discriminării - a se vedea în acest sens prevederile art.46 alin.3 lit.a).

4.2.4.4. Decizia luată de Directoratul Raiffeisen Bank SA cu privire la desființarea unui post de ofițer tranzacții clienți persoane juridice (dintre cele două existente) din cadrul Agenției a fost pusă în aplicare pe baza criteriului exclusiv profesional, în conformitate cu reglementările în vigoare și cu respectarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă aplicabil salariaților băncii. Prin urmare, Directoratul băncii a luat decizia desființării postului din rațiuni economice, având în vedere intenția de eficientizare a operațiunilor ca urmare a scăderii volumului de activități alocate celor două posturi, iar structura internă a băncii care a pus în aplicare hotărârea Directoratului a apreciat prin compararea rezultatelor profesionale din ultimii doi ani de activitate efectivă ale persoanelor care ocupau poziții identice, cu respectarea principiului prevăzut de art.1 (2) lit. e) pct. (i) din OG nr. 137/2000 („dreptul ...la condiții de muncă echitabile,,). Pe perioada absenței salariații (aflată în concediu de îngrijire copil) postul său nu a fost ocupat pe perioada determinată, deși angajatorul avea un astfel de drept, conform dispozițiilor Codului Muncii. Neputând fi justificată (de volumele și tipurile de activități alocate acestei funcții) o nevoie a menținerii la nivelul agenției a două posturi cu atribuții identice, era firesc ca angajatorul să ia decizia de desființare a unuia dintre acestea.

4.2.4.5. În ceea ce privește aplicarea dispozițiilor OG nr. 137/2000, și în raport de prevederile art.2 al actului normativ, prin hotărârea pusă în aplicare angajatorul nu a concediat-o pe petentă pentru motivul maternității, făcând o diferențiere - din acest motiv - între ea și colega care ocupa postul similar, ci punând în aplicare reglementările în baza căreia aceasta își desfășoară această activitate (a se vedea art.2 alin.2 și art.31 din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil). Prin urmare, punerea în aplicare a hotărârii Directoratului nu s-a făcut pe baza de „criterii care au 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, pentru că criteriul competenței profesionale între două persoane de același sex nu poate fi încadrat în definiția menționată de legiuitor la art.2. Petenta nu a fost defavorizată de angajator prin măsura dispusă, având în vedere că toate aceste informații (cu privire la criteriile pe care angajatorul le aplică în cazul unei reduceri de personal ca efect al reorganizării activității) sunt transparente și menționate în reglementările interne aplicabile. În consecință, nici art.6 lit. a) nu este aplicabil prezentei spețe având în vedere că încetarea raportului de muncă nu a fost dispusă luând în considerare vreunul dintre criteriile enumerate de acesta, ci criteriile precizate în prezentul punct de vedere.

4.2.4.6. Se depun la dosar documente justificative și se menționează că toate angajările efectuate de bancă (în ultimii 2 ani) au avut drept criterii exclusive pregătirea și competența profesională, specifică posturilor pentru care s-a realizat recrutarea; niciuna dintre concedierile efectuate de bancă (în ultimii 2 ani) nu a fost întemeiată pe criterii precum vârstă, maternitate, sex; și criteriile care au stat la baza concedierilor efectuate de bancă în ultimii doi ani au fost exclusiv disciplinare, profesionale sau ca urmare a reorganizării activității băncii. De altfel, restructurările efectuate au avut în vedere criterii strict economice, bazate pe analize efectuate cu privire la volumele și tipurile de activități, necesitatea justificată a reducerii costurilor și optimizarea profitului în cadrul unității în care se realizează restructurarea. Prin urmare, cauza care a stat la baza luării unei astfel de decizii a fost una reală și serioasă, în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

4.2.4.7. Cu privire la situația angajaților care s-au aflat în concediu de îngrijire copil, pentru ultimii doi ani de activitate, se precizează că din totalul acestora:

- 50,9% dintre aceste persoane și-au păstrat, la revenirea la serviciu, poziția deținută anterior
- 26,19% persoane și-au schimbat funcția la revenirea din concediu de îngrijire copil, după cum urmează: *15,98% persoane au efectuat mișcări laterale (ocuparea aceleiași funcții, loc de muncă în unitate similară) prin acordul părților și semnarea unui act adițional la contractul individual de muncă; *9,71% persoane au fost promovate în funcții superioare
- în perioada de raportare, 22,89% persoane au încetat raporturile de muncă cu banca din diverse motive, în acord cu prevederile Codului muncii (dar nu din cauza aplicării de către banca a vreunui dintre criteriile de maternitate, vârstă, sex); astfel: *2,47% persoane au încetat raporturile de muncă ca urmare a desființării de către bancă a posturilor ocupate (criteriile avute în vedere neavând ca temei maternitatea, vârstă, sexul); *20,42% persoane au încetat raporturile de muncă cu banca, ca urmare a inițiativei lor (demisie, acordul părților).

4.2.4.8. În opinia reclamatului, situațiile solicitate (în special cele de la punctele 2 și 3 din adresa C.N.C.D. nr. 153/14.01.2013) a fi comunicate de bancă exced scopului care ar trebui urmărit, respectiv soluționarea petiției cu care a fost sesizat C.N.C.D., motiv pentru care se solicită atât petentei cât și Colegiului director al C.N.C.D. să trateze aceste informații ca fiind confidențiale. Se menționează că orice dezvăluire, utilizare neautorizată ține responsabilă față de bancă partea care a efectuat dezvăluirea și/sau utilizarea, în condițiile producerii unui prejudiciu de orice fel băncii. Într-o astfel de situație, banca va fi îndreptățită să se îndrepte împotriva persoanei care a acționat într-o astfel de manieră, contrar intereselor sale.

4.2.4.9. În ceea ce privește posturile puse la dispoziție de angajator cu ocazia desființării postului petentei, în lista posturilor comunicate se regăsesc atât cele care corespund pregătirii sale profesionale, cât și cele vacante la momentul respectiv, petenta având posibilitatea aplicării pentru oricare dintre acestea. Pentru ocuparea unuia dintre posturile considerate de angajator corespunzătoare pregătirii sale profesionale, salariața trebuia pur și simplu să opteze, iar pentru celelalte (vacante) ar fi trebuit să urmeze procedura de recrutare standard (dovedirea calificării, interviu și/sau testare profesională). Salariața și-a exercitat opțiunea doar pentru ocuparea unora dintre posturile vacante aflate în lista comunicată de bancă (pentru care ar fi trebuit să urmeze procedura de recrutare standard menționată mai sus), însă în acest caz, trebuia să facă băncii dovada deținerii calificării profesionale necesară (diploma de studii superioare corespunzătoare). În fapt, salariața nu a prezentat băncii dovadă absolvirii studiilor superioare, motiv pentru care banca nu a putut continua procedura de recrutare. Având în vedere cele menționate de petentă (prin avocat) la termenul din 28.01.2013 cu privire

la comunicarea unor documente către Raiffeisen Bank SA, se precizează că - din verificările efectuate - a rezultat faptul că aceasta a efectuat o comunicare în mod special către Sindicatul Raiffeisen și nu către fostul angajator (astfel cum s-a înțeles din cele afirmate). Se menționează că nu sunt în posesia înscrisurilor respective. Se precizează că toate documentele solicitate au fost comunicate atât Colegiului Director al C.N.C.D., cât și petentei - fie la termenul din data de 28.01.2013, fie atașate prezentelor concluzii.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că desfacerea contractului de muncă al petentei la întoarcerea din concediu de creștere a copilului, precum și faptul că petentei nu i-a fost oferit un post similar cu cel deținut anterior și nici nu a fost chemată la interviu pentru ocuparea altui post intră sub incidența art. 2 alin.1 și art. 6 lit. a) și g) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.2.1. În drept, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția de necompetență materială a C.N.C.D., invocată de către partea reclamată, Colegiul director reține că petenta sesizează cu privire la tratamentul diferențiat în ceea ce privește desfacerea contractului individual de muncă după întoarcerea din concediul de maternitate, precum și cu privire la faptul că nu i-a fost pus la dispoziție un post vacant. Având în vedere că la baza tratamentului diferențiat invocat este situația petentei, respectiv maternitate urmată de concediu de îngrijire copil, Colegiul director apreciază că este competența Consiliului să analizeze tratamentul diferențiat invocat și respinge excepția de necompetență.

5.2.2. Conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare "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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice".

5.2.3. Potrivit art. 6 lit. a și g) din O.G.137/2000, republicată, constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

5.2.4. Potrivit art. 10 alin. 7 din Legea nr. 202/2002, republicată, la încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariați/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței. De asemenea potrivit art. 25 alin. 3 din O.U.G. nr. 111 din 8 decembrie 2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, este interzisă concedierea persoanei care se întoarce din concediul de creșterea copilului, timp de 6 luni. Colegiul

director constată că, în conformitate cu această ordonanță de urgență, persoanele aflate în concediul de creșterea copilului și persoanele care se întorc din acest concediu, timp de 6 luni, nu se află în situație similară cu alte persoane, în sensul în care nu pot fi concediate.

5.2.5. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

- Existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.6. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Astfel, sub aspectul tratamentului diferențiat, se reține că petentei i-a fost desfăcut contractul de muncă la întoarcerea din concediul de creștere a copilului. Colegiul director apreciază că la analizarea de către reclamat a performanțelor realizate de fiecare dintre cele două salariate care ocupau posturile de Ofițer Tranzacții Clienti PJ, acesta a avut în vedere activitatea desfășurată de fiecare dintre cele două salariate în perioada 2009-2010 (întrucât din anul 2011 petenta a intrat în concediu de îngrijire copil), evaluări ce nu pot fi luate în calcul la luarea deciziei de desființare a postului salariatului cu rezultatele profesionale cele mai puțin performante. Petenta avea dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, ulterior urmând a fi evaluată, evaluare ce ar fi trebuit luată în calcul la luarea deciziei de desființare a postului salariatului cu rezultatele profesionale cele mai puțin performante. De asemenea Colegiul director reține că petentei nu i-a fost oferit un post similar cu cel deținut anterior și nici nu a fost chemată la interviu pentru ocuparea altui post. Cu privire la comparabilitatea în cazul unui tratament diferențiat aplicat unei femei aflate în stare de graviditate sau maternitate, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene de Justiție care a indicat în mod clar că nu este nevoie de niciun element comparator de orice fel.

5.2.7. Colegiul director a analizat în ce măsură criteriul invocat de petentă, starea maternală, a stat la baza tratamentului diferențiat. Colegiul director constată că petenta a fost anunțată cu privire la desființarea postului său la întoarcerea din concediul de creștere a copilului. La stabilirea criteriului care a stat la baza tratamentului invocat, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene de Justiție, în dosarul C-177/88, Dekker vs. Stichting VJV, dosarul C-394/96, Mary Brown vs. Rentokil și dosarul C-179/88, Handels - og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, (on behalf of Birthe Vibeke Hertz) v Dansk Arbejdsgiverforening, (on behalf of Aldi Marked K/S), care a consființit faptul că discriminarea bazată pe starea de graviditate respectiv starea de maternitate este încadrată în categoria criteriului sex, criteriu prevăzut în mod expres de prevederile art. 2 și art. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea

tuturor formelor de discriminare. Colegiul director reține că la baza tratamentului diferențiat a stat criteriul sex, respectiv starea maternală a petentei.

5.2.8. Colegiul director apreciază că prin acest tratament diferențiat, anume desfacerea contractului de muncă, neoferirea unui post similar cu cel deținut anterior și nechemarea la interviu pentru ocuparea altui post, **petentei i-a fost îngădit dreptul la muncă și la o remunerație echitabilă.** De asemenea, în ceea ce privește dreptul încălcat, Colegiul director se raportează și la prevederile art. 10. alin 7 din Legea 202/2002, republicată, petenta având dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

5.2.9. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. Curtea a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.2.10. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.2.11. Starea de graviditate, conform tratatelor internaționale în domeniu (**Directiva 76/207/CEE**) și al legislației interne, reprezintă o situație diferită a femeilor, care trebuie tratată în mod diferit față de alte situații, în sensul în care, în acest timp nu se pot modifica veniturile salariale sau contractul de muncă al angajaților, sub niciun motiv. Totodată, se reține că, în conformitate cu OUG 96/2003 angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, în ceea ce privește riscurile care le pot afecta sănătatea și securitatea. Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți salariați decât cu acordul acesteia. Starea de maternitate nu poate constitui motiv de discriminare. Salariata gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau medicul specialist care să îi ateste această stare.

5.2.12. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva**

Greciei, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

5.2.13. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. Întrucât petenta avea dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței, nu poate exista o justificare obiectivă privind desființarea postului petentei și nici privind refuzul chemării acesteia la interviu în vederea ocupării altui post.

5.2.14. Privind probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (**O.G. nr. 137/2000**, art. 20 alin. 6: „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.”. Totodată, potrivit art. 4 din **Directiva Consiliului 97/80/CE**: „Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.”

5.2.15. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: **Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE**, 10 martie 2005, **Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez**, 9 februarie 1999, **B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive**, 3 octombrie 2006, **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV**, 10 iulie 2008, **Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting**, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

5.2.16. Din investigațiile efectuate, reiese că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe, iar reclamatul nu a făcut dovada, prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază starea maternală a acesteia, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată. La analizarea acestor aspecte Colegiul director se raportează la concluziile scrise prezentate de reclamat, respectiv la datele statistice comunicate, din care reiese că din

totalul angajatelor care s-au aflat în concediu de îngrijire copil, 50,9% angajate și-au modificat felul muncii la întoarcerea din concediu, iar 49,09% de angajate au încetat raporturile de muncă cu banca din diverse motive.

5.2.17. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director a constatat că limitarea accesului la un loc de muncă pentru o femeie gravidă are o gravitate deosebită, modificarea contractului de muncă în această situație afectând, pe termen lung, o familie întreagă.

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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 1 și art. 6 lit. a) și g) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

2. sancționarea S.C. Raiffeisen Bank S.A. cu amendă contravențională în valoare de 4000 lei, pentru faptele prevăzute de art. 6 lit. a) al O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

3. sancționarea S.C. Raiffeisen Bank S.A. cu amendă contravențională în valoare de 2000 lei, pentru faptele prevăzute de art. 6 lit. g) al O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentei, I D N

5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica reclamatului, S.C. Raiffeisen Bank S.A.

VI. Modalitatea de plată a amenzii – La Direcția Generală a Finanțelor Publice a Municipiului București, cu sediul în București, Str. Prof. Dr. Dimitrie Gerota, nr.13, sector 2, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată.

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

CAZACU IOANA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

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.