



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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 397
Din 19.06.2013

Dosar nr.: 70/2013

Petiția nr.: 650/04.02.2013

Petent: L. C.

Reclamat: S. D.

Raiffeisen Banca pentru Locuințe S.A.

Obiect: comportament de hărțuire la locul de muncă și ulterior desfacerea contractului de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. L.C. , cu domiciliul ales în localitatea ...

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. D. S., cu domiciliul

I.2.2. Raiffeisen Banca pentru Locuințe S.A., cu sediul în

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu o plângere referitoare la un comportament de hărțuire adoptat de către Șeful Departamentului IT din cadrul Raiffeisen Banca pentru Locuințe (dl. D. S.) în perioada în care petenta a avut calitatea de angajat al Băncii, ulterior culminând cu desfacerea contractului de muncă.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin intermediul adresei cu nr. 650/11.02.2013 a fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 04.03.2013, la sediul CNCD. Petenta nu s-a prezentat la termen.

3.3. Prin intermediul adresei cu nr. 811/11.02.2013 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 04.03.2013, la sediul CNCD. Părțile reclamate au fost prezente la termen.

3.4. Prin intermediul adresei cu nr. 1452/04.03.2013 a fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 18.03.2013, la sediul CNCD. Atât petenta, cât și părțile reclamate au fost prezente la termen.

În acest dosar au fost stabilite mai multe termene de audieri, termene luate la cunoștință de către părți ori în scris prin citații, ori direct în cadrul audierilor.

3.5. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta a fost angajată Raiffeisen Banca Pentru Locuințe SA, în funcția de Coordonator Compartiment Operațiuni. În data de **22-Martie-2011** a încheiat un contract individual de muncă cu Raiffeisen Banca Pentru Locuințe SA pe durată nedeterminată. La început, directorul Departamentului IT (S. D.) avea momente când o jigneau, râdea de ea sau își arăta importanța, pe motivul că "așa sunt bărbații" și că ea este femeie și ar trebui să îi înțeleagă și să stea frumos la locul său. Cu fiecare ocazie pe care o avea arunca fraze sarcastice la adresa sa: "Cum ai obținut la vârsta ta de 24 ani 6 certificări la Microsoft?", "În ziua de azi până și femeile termină Cibernetică..", "Te faci de râs", "Ai noroc că ai un șef ca mine", "Discuția este prea high level pentru tine ca femeie" și alte propoziții folosind un limbaj foarte vulgar, fiindu-i rușine și teamă de reacțiile lui când intra în birou cu vreo solicitare. A mers mai departe plecând capul și închizându-se în sine, doar din dorința de a munci și pentru a participa la proiectele companiei. O dată cu trecerea timpului, atitudinea față de dumneaei s-a agravat. Era criticată cu fiecare ocazie care se ivea și primea din ce în ce mai multe sarcini cu scopul de a ceda. Toată această atitudine era pe motivul repetat "Așa sunt bărbații!".

Petenta a precizat că directorul Departamentului IT îi **trimitea frecvent bancuri jignitoare la adresa femeilor, de genul:**

„O femeie nervoasă își sună bărbatul: - Pe unde naiba ești mă? – Draga mea, știi magazinul ăla de bijuterii unde ai văzut inelul ăla imens cu diamant? Mi-ai spus că te-ai îndrăgostit de el, iar eu ți-am zis că într-o zi o să ți-l cumpăr... Femeia cu un glas moale: - Of... iubitul meu, da îmi amintesc... – E...eu sunt la barul de lângă.”,

„Într-un templu shaolin, discipolul: - Prea înțelept și onorabil Maestru, poți să-mi explici diferența dintre o perlă și o femeie? Maestrul: - Diferența, gândăcel mic și umil, constă în faptul că perla poate fi înșirată pe la ambele capete, iar femeia numai pe la un capăt. Discipolul (confuz): - Dar, Maestre, dă-mi voie să contrazic înțelepciunea ta himalayană, dar am auzit că unele femei se lasă înșirate pe la ambele capete! Maestrul (cu un surâs): - Păi acelea nu sunt femei, sunt adevărate...perle...”

„Vrei să câștigi simpatia șefului? Vrei să crești rapid în carieră? Vrei să fii angajata cea mai iubită la locul de muncă fără să faci nimic?, Despre toate astea și alte secrete ale sexului oral, în noul număr al revistei „Femei de succes!””

„Mai multe femei care au ajuns la sală au descoperit un efect neobișnuit potrivit unui studiu legat de plăcerile sexuale. Primele exemple de femei care au atins orgasmul în timpul exercițiilor de fitness au fost întâlnite încă din 1953, dar puține lucruri s-au știut cu adevărat despre acest fenomen. Cercetătoarea Debby Herbenick și echipa ei au vrut să descopere secretele din spatele acestui mit și a studiat sute de femei cu vârste între 19 și 63 pentru a vedea când ajung la orgasm în timpul exercițiilor de la sală. Au descoperit că peste jumătate din femei au trecut prin așa ceva, chiar de mai mult de 10 ori. Exercițiile cele mai asociate cu orgasmul feminin: exerciții abdominale: 51,4%, ridicarea de greutate: 26,5%, yoga: 20%, mersul pe bicicletă: 15,8%, alergare: 13,2%, mers: 9,6%. Cercetătorii mai spun că acest fenomen nu este deloc rar potrivit rezultatelor obținute. Au avut nevoie doar de 370 de femei pentru a-l întâlni într-o proporție relevantă.”

Tratamentul de "persona non grata" aplicat de către directorul de Departament IT se manifesta numai în cazul său, deși profesional petenta susține că și-a îndeplinit cu succes sarcinile de serviciu, mai mult, îndreptându-se spre un prag evolutiv, în care a făcut cursuri pentru a-și îmbunătăți abilitățile care erau considerate de către directorul IT încă nedezvoltate: comunicare și prezentare. Față de colegii săi din departament, bărbați, directorul IT se comporta foarte frumos.

În decembrie 2011 a primit un e-mail de la dl. S., în care i s-a cerut părerea cu privire la o idee a acestuia. Limbajul satiric și ironic la adresa sa a afectat-o foarte mult și și-a făcut curaj pentru prima dată să își exprime nemulțumirea asupra atitudinii sale față de dumneaei și l-a întrebat, prin intermediul unui e-mail, care sunt cauzele pentru care a fost tratată în acest fel încă de la început. Acesta s-a dovedit foarte iritat în acea zi de întrebarea sa, încercând să îi impună să încheie subiectul, spunându-i "este pentru binele tău".

În luna Ianuarie 2012, un coleg de departament (R. Z.) vorbea despre o colegă de la Departamentul Juridic (R. V.), spunând că aceasta nu muncește deloc, deoarece nu o aude niciodată vorbind, apoi a continuat spunând că, de fapt, ea fiind femeie, se înțelege doar cu dumneaei, iar **cu femeile se înțeleg doar câinii**. La această afirmație nu a mai putut rezista cuvintelor ofensatoare aduse la adresa femeilor și implicit a sa, și i-a spus pe un ton calm să vorbească frumos. Această discuție a avut loc în prezența următoarelor persoane din departamentul IT: F. S., C.S. și R. T. La scurt timp a fost atenționată de către directorul Departamentului IT, că atitudinea sa a fost cam dură și că asta dovedește că are o problemă de comunicare și că nu înțelege bărbații, i-a recomandat să citească o carte pentru a reuși să înțeleagă comportamentul bărbaților și totodată i-a sugerat "stai la locul tău" altfel va chema „HR-ul" și în ziua următoare o va da afară.

La sfârșitul lunii ianuarie 2012, la evaluarea anuală, a obținut un punctaj total de 96.2 din 100. În cursul evaluării, directorul de Departament i-a comunicat că ar trebui să-i mulțumească că are un șef ca el, că nu a fost concediată în decembrie 2011, când l-a întrebat de ce e tratată cu o astfel de atitudine, pentru că putea de atunci să solicite Departamentului de Resurse Umane să fie concediată și a doua zi ar fi "zburat!" din societate.

Pe 15 februarie 2012 a fost chemată la o întâlnire la care au participat Directoarea Departamentului de Resurse Umane, doamna D. D., Directorul Departamentului IT, domnul D. S. și Managerul Departamentului SARS, doamna B. I., în care a fost anunțată că, datorită condițiilor financiare prin care trece banca, s-a luat decizia desființării postului petentei.

În cadrul acestei întâlniri, petenta susține că a fost presată să semneze documentul de notificare cu privire la desființarea postului, pe motiv că dacă nu va semna nu i se vor comunica beneficiile pe care le poate primi în acea situație. Nu i s-a permis să părăsească sala, decât în momentul în care le-a comunicat că se simte rău și că are nevoie de câteva

minute pentru a-și reveni. Petenta susține că a fost escortată până la toaletă de către directorul Departamentului IT pentru a nu putea comunica cu cineva în acest interval. A revenit în sală și le-a spus că nu va semna acea notificare și că nu e de acord cu decizia acestora și le-a solicitat o copie pentru a o putea consulta, referitor la ceea ce era scris în aceasta. I-au spus că va primi o copie dacă o va semna.

În zilele ce au urmat s-au făcut presiuni asupra sa pentru a semna notificarea.

În ziua de 16 februarie 2012, directorul Departamentului IT a încercat din nou cu presiuni să o convingă să semneze notificarea și demisia, dar în momentul în care a refuzat a fost întrebată pe un ton amenintator: "Tu chiar vrei să se desființeze postul ?", "Vrei să scrie pe cartea ta de muncă că postul tău a fost desființat ?". În aceeași zi a mers la Departamentul de Resurse Umane pentru a solicita încă o dată, o copie a notificării. A observat că aceasta a fost emisă cu data de 14februarie-2012 și a întrebat-o pe doamna Directoare în ce dată se găseau. Aceasta îi solicită să semneze notificarea și îi spunea că se afla în data de 14 februarie 2012, deși data curentă era 16februarie-2012.

În aceste două zile a fost amenințată că dacă nu semnează notificarea, aceasta va fi trimisă prin Executor Judecătoresc. Apoi, pe rând, Directoarea Departamentului de Resurse Umane, D. D., Directorul Departamentului Juridic, C. C., Directorul Departamentului IT, D. S., au încercat prin diverse metode (cum ar fi: amenințări, acuzații, presiuni, stări tensionante) să forțeze petenta să semneze notificarea.

Pe 17 februarie 2012 i-au comunicat prin Directorul Departamentului Juridic, C. C. că are 3 zile la dispoziție să le dea un răspuns referitor la propunerea de concediere cu acordul părților, mai exact îi solicitau să demisioneze pentru a nu fi ei nevoiți să desființeze din organigramă, postul său.

Pe data de 20 februarie 2012 notificarea a fost trimisă la domiciliu prin Executor Judecătoresc. Pe data de 23 februarie 2012 a fost emisă decizia de concediere, urmând a fi trimisă prin același Executor Judecătoresc pe data de 24 februarie 2012. Petenta menționează că nu a intrat în posesia acestora pe această cale și că acestea nu au fost lipite pe ușa principală a locuinței așa cum este specificat în cele două Dovezi de Primire și Procese Verbale de Predare emise de către Executorul Judecătoresc.

Petenta a completat memoriul său precizând următoarele:

Domnul S. D. a avut întotdeauna o atitudine părtinitoare în legătură cu diversele dispute sau neînțelegeri care apăreau în interiorul departamentului, ținând partea băieților, dumneai fiind singura fată din departament. Unul dintre conflictele pe care i le-a adus la cunoștință în nenumarate rânduri și a fost ignorată de același număr de ori, pe motiv că nu îl interesează acest lucru și de fiecare dată când îi aducea la cunoștință, dânsul înjura și vorbea urât, este legat de faptul că, colegii săi porneau aerul condiționat la maxim vara și deschideau geamul iarna. Nu a avut parte nici de înțelegere, nici de compasiune din partea d-lui S., nici măcar în momentul în care s-a îmbolnăvit. Acest lucru se poate observa în înregistrarea cu nr. 1 depusă la dosar, în care spune "Doamne ce mi-au înghetat mâinile de frig!", iar dl. S. o ignora.

Fiind în concediu medical, dl S. i-a solicitat prezența la sediul băncii pentru a discuta. Aceasta s-a prezentat pe data de 9 aprilie 2012 la bancă. Dl. S. dorise de fapt să îi comunice nemulțumirea legată de faptul că se afla în concediu medical. **Petenta susține că în proba audio se pot observa atitudinea și limbajul vulgar folosit de dl S. în mod obișnuit atunci când purta o conversație cu dumneai.** De asemenea, se poate vedea că acesta face presiuni asupra sa, să renunțe la drepturile de angajat, este ironic referitor la starea sa de sănătate spunând că "Tu nu pari răcită de felul tău" și aduce ofense femeilor, catalogând personalul medical al clinicii Regina Maria ca fiind "Pipite îmbrăcate la fustă scurtă" și că angajate cu condiția "Dacă ești fată trebuie sa pupi ceva!".

Tot în conversația ce a avut loc în concediul medical, depusă la dosar, reiese că dl S. îi cere să mai vină la muncă încă două săptămâni ca să îi explice "ce dracu am făcut acolo!", deși, în decizia emisă de către aceștia se specifică faptul că nu este nevoie să vină la muncă pe toată perioada preavizului.

Petenta face următoarele precizări, care în opinia acesteia, demonstrează faptul că decizia de concediere luată de Raiffeisen Banca pentru Locuințe a fost o decizie discriminatorie din motive legate strâns de persoana petentei și nu din motive economice, cum susțin reprezentanții acesteia:

La momentul angajării sale departamentul IT avea următoarea structură: IT Manager - D. S. cu următoarele persoane în subordine: Head of Network Infrastructure – F. S. (în subordinea acestuia: C. S.), Coordonator Dezvoltare Software: A. O. I. (fără subordonați), Coordonator Departament Operațiuni: C. L. (fără subordonați), Administrator sistem: R. Z., Consultant extern implementare software: R. T. Domnul R. T. nu era angajat al băncii la acel moment, era colaborator extern delegat permanent la sediul Raiffeisen Banca pentru Locuințe. La o lună de la angajarea sa, domnul A. O. I. a demisionat și din acel moment și până la concedierea sa, atribuțiile postului de **Coordonator Dezvoltare Software** și atribuțiile postului pe care îl deținea, au fost îndeplinite de dumneaei. Acest fapt, susține petenta, este demonstrat de activitățile trecute în evaluarea sa anuală depusă la dosar, unde 3 din 5 activități principale sunt activități de dezvoltare și întreținere de aplicații software.

Având toate competențele necesare, experiență în dezvoltarea de produse software, fiind absolventă a facultății de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică, cu competente certificate și recunoscute internațional după cum se poate observa în cele 12 diplome de certificare depuse la dosar și fiind persoana care îndeplinea toate responsabilitățile ambelor posturi, doamna C. L. consideră că **Raiffeisen Banca pentru Locuințe a decis să o concedieze din motive strict discriminatorii.**

Raiffeisen Banca pentru Locuințe prezintă în raportul anual depus la dosar și publicat pe pagina de internet a acesteia, faptul că anul 2011 a reprezentat al treilea an consecutiv în care societatea este pe profit. Pe parcursul anului evoluția personalului a avut o tendință crescătoare, iar pentru anul 2012 Raiffeisen Banca pentru Locuințe își propune să reducă fluctuația de personal.

Luând în considerare aceste informații și obiectivele asumate în mod public de către Raiffeisen Banca pentru Locuințe, doamna C. L. consideră că decizia de concediere a sa se află în directă contradicție cu acestea.

Referitor la evaluarea anuală, petenta evidențiază faptul că dumneaei i s-a acordat cel mai mic punctaj din ramura din care făcea parte: R. T.- punctaj 111.2, R. Z. - punctaj 99, C. L. - punctaj 96.2 cu toate ca ea îi învăța și îi îndruma atât pe domnul R. T. cât și pe domnul R. Z. în dezvoltarea de rapoarte și programarea bazelor de date. Consideră că evaluarea sa a fost nedreaptă, deoarece cele mai multe puncte care i s-au scăzut au fost legate de capacitatea sa de a construi echipe eficiente, în condițiile în care nu știa că are echipă și nu i s-a dat posibilitatea de a construi echipe eficiente.

Raiffeisen Banca pentru Locuințe a depus la dosar următoarele documente: REGULAMENTUL INTERN al Raiffeisen Banca pentru Locuințe, Procedura de alertă internă "whistleblower", COD DE CONDUIȚĂ al Raiffeisen Banca pentru Locuințe.

Petenta menționează faptul că nu i s-a adus la cunoștință niciodată despre existența acestor documente interne și nu a fost instruită referitor la metodele în care se poate apăra într-o situație în care e dezavantajată și discriminată. Mai mult, în momentul în care a aflat de existența regulamentului intern și a solicitat consultarea acestuia, aceasta a fost refuzată

în prima instanță. După insistențe, i s-a spus unde îl poate accesa, fiind amenințată să nu îl scoată din sediul băncii, deoarece acesta este un document intern. La insistențe suplimentare și după ce le-a spus că știe că este dreptul său, i s-a acordat permisiunea să îl scoată din bancă.

Petenta a precizat că Procedura de alertă internă "whistleblower" și "COD DE CONDUITĂ" al Raiffeisen Banca pentru Locuințe" nu le-a văzut niciodată.

Precizările petentei cu privire la întâmpinarea depusă de domnul S. D. M.:

a) Cu referire la Punctul 1 în care acesta invoca excepția tardivității, petenta consideră că este necesar să aducă următoarele clarificări în dovedirea falsității acestei invocări:

- faptele săvârșite de către domnul S. s-au petrecut pe întreaga perioadă a contractului său de muncă, având o evoluție ascendentă de-a lungul timpului și culminând cu chemarea sa în perioada concediului medical, pe data de 9 Aprilie 2012 la sediul Raiffeisen Banca pentru Locuințe.

b) Cu referire la Punctul 2 petenta menționează că solicitarea domnului S. de a considera sesizarea neîntemeiată este nejustificată

Doamna C. L. susține că diferențele făcute de domnul S. au fost progresive, având cea mai mare frecvență în perioada de dinaintea concedierii sale. Petenta susține că nu a luat la cunoștință niciodată de niciun document sau procedură internă și nici nu a fost instruită niciodată în legătură cu pașii ce trebuie urmați în asemenea situații, nu i s-au transmis niciodată aceste documente prin nicio modalitate, ba mai mult acesta avea posibilitatea de a i le înmâna personal în oricare din zilele în care a lucrat pentru Raiffeisen Banca pentru Locuințe.

Petenta susține că i-a fost teamă să raporteze doamnei vicepreședinte aceste fapte ale domnului S., datorită diferenței de funcție și datorită influenței pe care domnul S. o avea în cadrul băncii.

Din fișele postului ulterior reorganizării nu reiese faptul că postul ocupat de către dumneaei a fost desființat, însă se poate observa faptul că domnul R. T. a fost încadrat pe o poziție de Programator aplicații în data de 1 martie 2012. Din moment ce era singura ce dezvoltă aplicații software, fapt dovedit cu evaluarea sa anuală depusă la dosar, iar domnul T. având atribuții de implementare software, fapt dovedit de evaluarea dânsului depusă la dosar, petenta consideră că oferirea postului de programator acestuia este o altă dovadă de discriminare și de defavorizare a sa.

4.2. Susținerile domnului D. S.

4.2.1. Domnul S. invocă, în prima parte a punctului său de vedere, excepția tardivității, susținând că **neexercitarea dreptului de petiționare în termenul de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care ar putea să ia cunoștință de săvârșirea ei conduce la respingerea petiției ca tardiv introdusă.** Partea reclamată susține că presupusele fapte de discriminare sesizate de petentă ar fi fost săvârșite în perioada anului 2011.

Astfel domnul S. face următoarele precizări:

a) „Expresia „high level” a fost utilizată de reclamat în email-ul din data de 14.09.2011 ”Dincolo de faptul că nu am afirmat niciodată faptul că ar fi o discuție „high level” pentru femei, ci era o întâlnire „high level”, adică la nivel de directori de departamente, vă rog să observați faptul că raportat la momentul formulării sesizării (04.02.2013), termenul de 1 an

calculat de la data folosirii expresiei „high level” (14.09.2011) a fost cu mult depășit, sesizarea fiind tardivă;”

b) ”afirmația „te faci de răs” o regăsim în email-ul pe care i l-am expediat petentei în data de 06.12.2011, aflat la fila nr. 39 din dosarul de înscrișuri pe care subsemnatul l-am depus. Fără a antama aspecte de fond, afirmația mea fiind prezentată trunchiat și într-un sens denaturat, vă rog să observați faptul ca termenul de 1 an, calculat de la momentul expedierii mail-ului (06.12.2011), s-a implinit cu 3 (trei) luni mai inainte ca petenta să formuleze sesizarea ce face obiectul acestei cauze;”

c) ”afirmația „ai noroc că ai un șef ca mine”, pe care o regăsim în mail-ul din data de 29.08.2011, aflat la fila nr. 42 din dosarul de înscrișuri pe care subsemnatul l-am depus, este, de asemenea, prezentată trunchiat și într-un mod tendentios, lipsit de obiectivitate. Lăsând la o parte netemeinicia pe fond a sesizării cu privire la acest aspect, vă rog să observați că și în acest ultim caz sesizarea este formulată tardiv, peste termenul de 1 an prevăzut de lege. Mail-ul ce conține afirmația a fost expediat și primit de petenta pe data de 29.08.2011, iar sesizarea a fost formulată pe data de 04.02.2013, cu mult după 1 an.”

Pe fondul cauzei, parte reclamată consideră că afirmațiile formulate de către petentă în cadrul sesizării nu corespund realității factice. Consideră că doamna **L.C.** nu a fost discriminată nici de dânsul și nici de către societatea angajatoare, Raiffeisen Banca pentru Locuințe.

În soluționarea sesizării reclamatul consideră că trebuie analizate și avute în vedere următoarele aspecte:

a) Interesul petentei în formularea sesizării. Contrar afirmațiilor petentei, potrivit cărora demersul său este menit a împiedica pe viitor astfel de comportamente neconforme, al reclamatului și al societății angajatoare, astfel încât să nu mai aibă de suferit și alte persoane, adevărata miză a sesizării, spune partea reclamată, o constituie posibilitatea prevalării de hotărârea ce va fi pronunțată în litigiul de muncă aflat în prezent pe rolul Tribunalului București.

b) Susținerile contradictorii și necorespunzătoare adevărului au fost demonstrate de petentă prin răspunsurile oferite la interogatoriile ce i-au fost administrate.

c) Lipsa oricărei sesizări formale sau informale anterioare emiterii deciziei de concediere, înacțiune ce pune la îndoială veridicitatea și temeinicia celor prezentate în sesizare.

Reclamatul afirmă că lucrează în acea bancă din anul 2006 și că într-o multinațională în care Direcția din care Departamentul IT face parte a fost condusă de **doamne** (doamna L. M., doamna A. C.), unde Șeful Departamentului Resurse Umane este o doamnă (doamna D. D.) și unde numărul de colege este mare, nu poți promova în funcție, având atitudinea descrisă de petentă.

Reclamatul subliniază faptul că petenta nu a fost considerată niciodată o “persoană non grata”, ci dimpotrivă, doamna **L.C.** a beneficiat de un tratament corect, colegial și prietenos, atât din partea sa cât și din partea Departamentului IT pe care îl coordonează. Domnul S. consideră că stilul său de management este unul democratic - participativ, în niciun caz autoritar și discriminatoriu. Astfel, susține că de-a lungul timpului, relațiile dintre colegii departamentului IT au devenit prietenoase, mergeau la masă împreună, în pauze ieșeau la țigară împreună, râdeau și își trimiteau bancuri sau alte poante, atmosfera de lucru fiind destinsă și colegială, atmosfera din cadrul Departamentului nu a fost una ostilă, petenta nu a fost supusă unui tratament discriminatoriu, necolegial, în cadrul echipei sale, astfel cum susține aceasta. Reclamatul consideră important sublinierea faptului că întreaga echipă a departamentului IT a fost invitată la nunta petentei, vrând să dovedească buna înțelegere din departament.

Referitor la bancurile și glumele ce au circulat pe e-mail, partea reclamată susține că acestea nu i-au fost adresate personal petentei, ci au fost trimise unui întreg grup, că acest tip de e-mailuri circulă frecvent în mediul virtual, fiind trimise fără intenții discriminatorii sau în scop de hărțuire.

Reclamatul susține ideea că petenta nu a precizat în ce a constatat pretinsa hărțuire sexuală.

Reclamatul aduce unele lămuriri referitoare la întrebarea pusă petentei, respectiv: „Cum ai obținut la vârsta ta 6 certificări Microsoft?” subliniind faptul că acea întrebare nu ascundea reaua-credință sau ironie și că certificările obținute de doamna L. au fost apreciate și au constituit un atu la angajarea petentei.

Referitor la remarca *"în ziua de azi până și femeile termină Cibernetica"* reclamatul susține că nu îi aparține, că nu a afirmat niciodată acest lucru, ba mai mult subliniază că atât soția sa, cât și nașii acestuia au absolvit Cibernetica, depunând probe în acest sens.

Referitor la email-ul din luna decembrie 2011: reclamatul face următoarea precizare: "Este vorba de eroarea tehnică la execuția job-urilor de backup pe unul din serverele administrate de către petentă („s-a întâmplat ceva pe folder-ul de backups", 06.12.2011). *Email-ul este prezentat trunchiat.* Răspunsul la solicitarea sa, în calitate de șef Departament IT, nu a corespuns din punct de vedere tehnic nivelului de cunoștințe așteptat de la ea. I-a atras atenția petentei pe un ton glumeț, că raționamentul este greșit. Tonul meu glumeț a fost înțeles greșit ca un atac, deși nu aceasta a fost intenția. Din email-ul complet se poate observa din partea mea o atitudine împăciuitoare și dorința de prevenire sau aplanare a unei posibile stări tensionate. Deși mesajul nu a fost dorit negativ, a fost astfel perceput, motiv pentru care și-a și cerut scuze verbal la momentul respectiv." S-a depus la dosarul cauzei întreg emailul din data de decembrie 2011.

Referitor la afirmația conform căreia întâlnirea are loc la nivel înalt ("high level"), petenta susține în sesizarea introductivă faptul că într-un mail expediat în data de 14.09.2011 reclamatul ar fi menționat faptul că urmează să aibă loc o „discuție high level pentru tine ca femeie". Reclamatul scoate în evidență faptul că **nu era vorba de o discuție high level, ci de o întâlnire high level (la nivel înalt).**, ce nu are legătură cu faptul că doamna L.C. este femeie. Reclamatul susține că din email-uri rezultă intenția acestuia de a încerca să o ia cu el la întâlnire și pe L.C. , în situația în care ar fi putut obține o derogare în acest sens.

Referitor la amenințările de concediere și presiunile exercitate asupra dumneai, reclamatul evidențiază faptul că nu are calitatea formală în cadrul Raiffeisen Banca Locuințe de a concedia sau angaja și că în niciun caz nu a amenințat-o pe doamna L.C. .

Privitor la **Procesul de restructurare**, acesta susține că nu poate face referi la procedura formală de restructurare prin care a trecut Raiffeisen Banca pentru Locuințe, deoarece nu a participat la ea și nu cunoaște detaliile, rolul său în cadrul întâlnirii de comunicare a deciziei a fost pasiv, limitat la a comunica decizia luată de către conducerea băncii.

Referitor la sintagma *„ai noroc că ai un șef bun"* partea reclamată susține faptul că este obligația sa profesională să coordoneze și să monitorizeze activitatea colectivului din subordine, motiv pentru care a transmis către petentă un e-mail în data de 29.08.2011. În acel e-mail erau enumerate erorile și deficiențele găsite în lucrarea doamnei C. L., erori îndreptate de domnul S., deși cădeau în sarcina petentei să le rezolve. Acesta susține că pentru acele erori putea să o penalizeze, dar nu a făcut-o, deoarece doamna L. a demonstrat o bună capacitate de a învăța și de a se adapta, iar evaluarea pozitivă arăta faptul că aceasta a ajuns să performeze conform așteptărilor și că a învățat inclusiv din greșeli. Reclamatul

aduce la cunoștință faptul că au mai fost și alți subordonați cărora le-a atras atenția asupra unor greșeli tehnice sau de raționament. Pentru a sublinia relația colegială dintre părțile acestei cauze, reclamatul punctează faptul că petenta i se adresa cu expresii de tipul: „ești tare boss”, „bravo boss”, **trimețea prin messenger emoticoane de tip ;), :x, ☺...**

Afirmația **“primeam din ce în ce mai multe task-uri cu scopul de a ceda”**, ar fi una tendențioasă în opinia părții reclamate, care nu corespunde realității, deoarece fiecare persoană din departamentul IT a primit sarcini ce acopereau orele de program reglementate legal. Reclamatul atașează la dosar o situație a intrărilor și ieșirilor, din care reiese că doamna C. L. nu venea devreme la muncă și nu stătea peste program.

Referitor la atitudinea părtinitoare a reclamatului în legătură cu diversele dispute sau neînțelegeri care apăreau în cadrul departamentului IT, acesta susține că întotdeauna a avut o atitudine echidistantă față de colegii care îi raportau direct, fără a favoriza sau defavoriza indiferent de sex.

Reclamatul susține că nu a chemat-o pe doamna L. la sediul RBL, atunci când aceasta se afla în concediu medical, că tot ce i-a spus doamnei a fost că trebuie să discute, doamna a ales unde și când să se întâlnească. În acea perioadă, tema concediilor medicale acordate fără justificare medicală era un subiect extrem de mediatizat. Având în vedere relația colegială foarte bună pe care o avea cu petenta, a dorit să o avertizeze legat de posibilele riscuri la care se supune prin felul în care își lua concediile medicale.

Reclamatul recunoaște că folosirea unui limbaj familiar, liber, uneori vulgar e un defect al său, pe care încearcă să îl corecteze. El subliniază faptul că imaginea prezentată de petentă este mult exagerată și recunoaște că uneori îi mai scăpau cuvinte obscene, care vizau întotdeauna situații, nu persoane și nu aveau caracter jignitor. Reclamatul spune că petenta nu s-a arătat niciodată deranjată de atitudinea sa, dimpotrivă utiliza și ea un limbaj liber și familiar.

Ca și concluzie, reclamatul susține că după aflarea deciziei de concediere, s-a produs o schimbare de atitudine a doamnei C. L. Atitudinea doamnei a devenit pasiv-agresivă, refuzând sistematic comunicarea.

4.3. Susținerile Raiffeisen Banca pentru Locuințe S.A.

4.3.1. Raiffeisen Banca pentru Locuințe S.A. (RBL) consideră că se impune a fi subliniat caracterul echivoc al aspectelor puse în discuție în cuprinsul petiției (aspect sesizat de către RBL cu ocazia mai multor audieri). Pe de o parte, în cuprinsul petiției depusă pe rolul CNCD, doamna C. L. face vorbire despre „comportamentul discriminatoriu” de care ar fi dat dovadă directorul Departamentului IT. În cuprinsul petiției depusă inițial pe rolul CNCD, petenta menționează faptul că Banca ar fi „vinovată în aceeași măsură”, deoarece nu ar fi intervenit pentru ca tratamentul discriminatoriu să înceteze (și, mai mult, a adoptat măsura concedierii petentei). Cu ocazia audierii din data de 19 aprilie 2013, aspectele acuzate au fost calificate drept *hărțuire sexuală*, probatoriul fiind administrat în considerarea acestei calificări. Încă de la audierea din data de 2 aprilie 2013, RBL a atras atenția asupra contrarității argumentației prezentată de către doamna C. L., părțile reclamate aflându-se în situația de a-și asigura cu dificultate apărările. RBL consideră că probatoriul administrat în cadrul acestui dosar este în măsură să demonstreze caracterul nesusținut al acuzațiilor petentei, afirmațiile acesteia fiind contrare realității.

În considerarea chestiunilor puse în discuție de către petentă, RBL a prezentat dovezi menite a releva faptul că pe de o parte, petenta nu a dovedit nici măcar existența

faptelor, punctul de pornire al demersului său juridic fiind în mod vădit viciat, iar pe de altă parte, elementele indicate de către petentă nu constituie, în realitate, fapte de discriminare (sau hărțuire sexuală).

4.3.2. Banca a depus la dosar o serie de înscrisuri, după cum urmează: înscrisuri referitoare la fișa de post a petentei, încetarea contractului individual de muncă al acesteia (subliniindu-se faptul că afirmațiile doamnei C. L. referitoare la exercitarea unei presiuni, agresiunea căreia aceasta pretinde a-i fi fost supusă, sunt contrare realității), statistici relevând ponderea personalului feminin în cadrul RBL, dar și faptul că managementul Băncii este preponderent feminin; corespondență electronică atestând natura amicală a relațiilor dintre petentă și directorul Departamentului IT, caracterul informal al conversațiilor dintre petentă și directorul Departamentului IT (petenta adresându-se superiorului său în mod familiar și răspunzând în același mod e-mailurilor transmise de acesta), faptul că petenta a acceptat să comunice cu superiorul său pe alte canale de comunicație (servicii de *instant messaging*), deși acestea depășeau cadrul corespondenței de serviciu, faptul că petenta nu a adus la cunoștința directorului Departamentului IT, în niciun mod, dezaprobarea față de anumite fapte, gesturi, pe care aceasta să le fi calificat drept discriminatorii, dimpotrivă, discuțiile cu acesta au continuat pe un ton amical inclusiv după încetarea contractului individual de muncă al petentei, faptul că directorul Departamentului IT a adoptat o atitudine obiectivă față de petentă, apreciind reușitele acesteia, mediul prietenos de lucru, faptul că petenta nu a fost în niciun mod izolată și nu a fost creat mediul ostil, intimidant sau degradant pe care în mod vag îl indică doamna C. L., bunele relații în care petenta se afla cu colegii din Departamentul IT și alte departamente, Regulamentul Intern al RBL, Codul de conduită al RBL, fișele de post privind membri Departamentului IT, atât în perioada anterioară angajării petentei, cât și în perioada ulterioară reorganizării din cadrul RBL și concedierii petentei, documente relevând contextul și criteriile în considerarea cărora a fost adoptată de către RBL decizia de încetare a contractului individual de muncă al petentei.

Interogatoriul administrat în speță este de natură a releva, prin coroborare cu înscrisurile depuse, caracterul nereal, nesuștinut al afirmațiilor petentei.

Cu ocazia audierilor din data de 19 aprilie 2013 a fost realizată calificarea faptelor acuzate de către petentă, acestea fiind definite drept *hărțuire sexuală*. Totodată, au fost adresate petentei de către RBL, prin intermediul Colegiului director, 21 întrebări. Răspunsurile acordate de către aceasta cu privire la **întrebările nr. 5, 7, 8, 9, 12, 13, 15, 17** sunt contrazise în mod vădit de înscrisurile depuse la dosar de către Bancă.

4.3.3. RBL susține că petiția petentei se caracterizează prin echivoc, acuzațiile fiind formulate în mod inconstant.

Pe de o parte, petiția în forma sa inițială face vorbire despre fapte ale directorului Departamentului IT precum: limbaj vulgar, folosirea de cuvinte obscene, critici apreciate de către petentă ca excesive, izolarea petentei de restul colegilor, exercitarea de presiuni pentru semnarea deciziei Băncii de încetare a contractului individual de muncă. Petenta nu face referire la hărțuirea sexuală și nici nu indică în cadrul petiției textele legale care definesc asemenea faptă.

Pe de altă parte, în cadrul precizărilor depuse la data de 2 aprilie 2013, petenta înțelege să se refere, în mod generic, la chestiuni precum: exercitarea unor presiuni, supunerea la o „atitudine inumană”, atitudinea agresivă a directorului Departamentului IT, solicitarea prezenței petentei la locul de muncă în perioada în care aceasta se afla în concediu medical.

Nu în ultimul rând, cu ocazia audierii din data de 19 aprilie 2013, urmare a calificării aspectelor acuzate drept hărțuire sexuală, petenta a pus în discuție următoarele aspecte: conduita discriminatorie a directorului Departamentului IT s-a reflectat în măsura de încetare a contractului individual de muncă al petentei, în luna decembrie 2011 petenta ar fi sesizat directorului departamentului IT faptul că nu agreează atitudinea de care acesta dă dovadă, măsura de concediere ar fi fost adoptată de către Bancă în condiții discriminatorii, în contextul în care RBL ar fi avut o situație economică bună.

4.3.4. În deplina considerare a principiului potrivit căruia „*persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament*” (art. 20 alin. 6 din Ordonanța nr. 137/2000), RBL a depus la dosar o serie de înscrisuri, după cum urmează: **Anexa 1**) înscrisuri privind disponibilitatea Departamentului Resurse Umane din cadrul RBL pentru a pune la dispoziția petentei decizia de încetare a contractului individual de muncă, respectiv faptul că decizia i-a fost comunicată petentei încă din data de 27 februarie 2012; corespondență din data de 24.02.2012 prin care petenta se adresează dnei D. D. (HR Manager în cadrul Băncii) pentru a obține decizia de concediere; corespondență din data de 27.02.2012 prin care D. D. îi transmite varianta electronică a deciziei de concediere; corespondență din data de 28.02.2012, prin care petenta menționează faptul că urmează a i se comunica decizia de concediere semnată; corespondență din data de 19.03.2012 prin care petenta se adresează directorului Departamentului IT pentru acordarea de recomandări, **Anexa 2**) înscrisuri privind derularea colaborării profesionale dintre directorul Departamentului IT și petentă; corespondență din data de 11.04.2011 prin care petenta precizează faptul că a primit ajutor din partea soțului pentru soluționarea unor erori de ordin tehnic; corespondență din data de 26.04.2011 prin care, urmare a întrebării directorului Departamentului IT dacă petenta are cunoștințe de programare și NET web, aceasta din urmă specifică faptul că este începătoare; corespondență din data de 26.04.2011 prin care directorul Departamentului IT o sfătuiește cu privire la o serie de reguli de comunicare în Bancă (urmare a unei conversații pe ton familiar purtată de petentă cu o colegă din alt departament).

4.3.5. Petenta face o serie de afirmații cu privire la un pretins comportament cu conotație sexuală, adoptat de către directorul Departamentului IT, în contextul în care nu a fost dovedit în niciun mod faptul că directorul Departamentului IT ar fi manifestat în mod fizic, verbal sau nonverbal un comportament indezirabil cu conotație sexuală care să o fi vizat în mod direct pe petentă, argumentele prezentate de către petentă, aparte față de caracterul pueril (problemele întâmpinate cu privire la sistemul de încălzire), se caracterizează prin falsitate, fiind contrazise în mod cât se poate de evident de înscrisurile depuse la dosar de către părțile reclamate: nu există nicio comunicare din partea petentei privind respingerea unui anumit comportament al directorului Departamentului IT, dimpotrivă, comunicarea cu acesta s-a menținut, inclusiv după comunicarea deciziei de concediere a petentei, în aceleași limite - limbaj familiar, corespondență privind tematici aflate în afara chestiunilor de serviciu, etc., corespondența din data de 06.12.2011, invocată de către petentă drept argument și indiciu al respingerii comportamentului adoptat de către directorul Departamentului IT, privește, în realitate, alte chestiuni, iar nu un comportament cu conotație sexuală (petenta atrăgând atenția asupra faptului că nu acceptă „*miștouri*”), corespondența purtată de către petentă cu directorul Departamentului IT pe parcursul întregii colaborări a avut un caracter familiar, răspunsurile acesteia cuprinzând în majoritatea lor manifestări de simpatie (emoticoane exprimând inclusiv săruturi), sesizarea CNCD a intervenit la aproape un an de la momentul încetării contractului individual de muncă, aspect de natură să creeze o îndoială întemeiată în ceea ce privește credibilitatea

demersului, nu în ultimul rând, susținerile petentei referitoare la faptul că aceasta nu ar recomanda altor femei să lucreze în cadrul Departamentului IT sunt contrazise în mod clar de corespondența purtată de aceasta în data de 03.10.2011 în acest sens.

Chiar și în contextul răsturnării sarcinii probei, potrivit art. 20 alin. 6 din OG nr. 137/2000 „*persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte*” - ceea ce presupune indicarea unor fapte și a unui minim de probe care, *prima facie*, să genereze prezumția discriminării. Or, în speță, nici faptele indicate de către petentă și nici probele administrate de aceasta nu sunt de natură a crea această prezumție. Corespondența transmisă de către superiorul ierarhic nu relevă în niciun mod manifestări cu conotație sexuală al căror destinatar direct, unic, să fi fost petenta. Răspunsurile la interogatoriul adresat petentei au un vădit caracter mincinos, fiind contrazise prin înscrisuri reprezentând corespondență provenind chiar de la petentă.

În realitate, colaborarea petentei cu directorul Departamentului IT s-a derulat într-un context familiar, amical chiar, petenta necomunicând niciodată acestuia dezaprobarea față de corespondența transmisă (dimpotrivă, chiar răspunzând în unele cazuri în aproximativ același mod), criticile aduse de către directorul Departamentului IT au fost formulate în mod civilizată, petentei explicându-i-se pe larg erorile, ce anume se impunea a fi corectat, directorul Departamentului IT a adoptat o atitudine corectă față de petentă, recunoscându-i acesteia reușitele profesionale. În plus, însăși petenta a conștientizat faptul că afirmațiile sale nu au suport, renunțând a mai face referire la o serie de chestiuni acuzate prin petiția formulată inițial. Astfel, în cuprinsul petiției, aceasta invocă o conversație în cadrul căreia directorul Departamentului IT ar fi menționat „*discuția este prea high level pentru tine ca femeie*”; citatul este în mod vădit scos din context, trunchiat, în corespondență nefiind în niciun caz vorba despre o întâlnire, *prea high level pentru o femeie* - se explicitează faptul că este vorba despre o întâlnire la nivel de management și departament de vânzări; cu ocazia audierii din data de 2 aprilie 2013, directorul Departamentului IT a subliniat faptul că în niciun caz nu s-a exprimat în sensul în care o femeie nu ar fi putut participa la acea întâlnire, dimpotrivă, era vorba despre o întâlnire la nivel de management, la care au participat și angajați femei din cadrul departamentului de vânzări din cadrul RBL. De asemenea, în cuprinsul petiției este acuzată o afirmație a directorului Departamentului IT, potrivit căreia „*în ziua de azi până și femeile termină Cibernetică*”. Cu ocazia audierii din data de 2 aprilie 2013, directorul Departamentului IT a subliniat faptul că asemenea afirmație nu îi aparține (înscrierile depuse de către directorul Departamentului IT la dosar relevă faptul că inclusiv soția sa a absolvit Facultatea de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică, afirmația petentei fiind contrară realității).

4.3.6. Factorii ce se impun a fi luați în considerare pentru a determina în ce măsură mediul de lucru a devenit ostil angajatului privesc: caracterul verbal sau fizic al conduitei cu conotație sexuală, frecvența cu care această conduită a fost manifestată, în ce măsură conduita a avut un caracter ostil și ofensator, dacă ceilalți colegi au participat la actele de hărțuire sexuală și în ce măsură actele de hărțuire sexuală au fost direcționate numai împotriva angajatului sau și împotriva altor persoane. Petenta nu a fost în măsură să releve imaginea unui mediu de lucru ostil, deși susține faptul că ar fi avut statut de „*persona non grata*” în cadrul Băncii. În realitate, aceasta a avut parte de deplină apreciere a colegilor de departament/ din cadrul RBL fiind inclusiv implicată în evenimentele sociale organizate de colegii săi

4.3.7. RBL sancționează faptele de discriminare și pune la dispoziția angajaților săi mijloace de a sesiza, inclusiv anonim, asemenea fapte. În asemenea condiții, chiar și în

măsura în care directorul Departamentului IT ar fi săvârșit fapte de hărțuire sexuală, nu poate fi pusă în discuție răspunderea Băncii ca angajator câtă vreme asemenea acte nu au fost sesizate de către petentă. În lumina argumentelor prezentate, reiese faptul că aspectele puse în discuție de către petentă sunt contrare realității, subscrisa depunând la dosar dovezi de natură a releva caracterul fals al afirmațiilor cuprinse în petiție. În aceste condiții, premisa întregului demers, respectiv existența faptelor de hărțuire sexuală, nu a fost dovedită, motiv pentru care solicitările de atragere a răspunderii Directorului Departamentului IT și a Băncii sunt vădit neîntemeiate. RBL a procedat la instituirea tuturor măsurilor necesare în vederea prevenirii și combaterii comportamentelor discriminatorii în cadrul raporturilor de muncă desfășurate în cadrul Băncii. Prevederile Regulamentului Intern au fost aduse la cunoștința petentei prin mijloacele stabilite prin intermediul prevederilor legale incidente în materie, motiv pentru în prezenta cauză nu se impune atragerea răspunderii RBL. Partea reclamată a procedat la îndeplinirea tuturor obligațiilor ce îi incumbă în calitate de angajator, potrivit prevederilor legale, în vederea prevenirii și eliminării comportamentelor discriminatorii în cadrul raporturilor de muncă desfășurate în cadrul Băncii.

Regulamentul Intern al Băncii conține reguli privind respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, după cum urmează:

- **dispozițiile art. 3.1 din Regulamentul Intern prevăd faptul că:** „în cadrul relațiilor de muncă derulate în cadrul Raiffeisen Banca pentru Locuințe S.A. funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații”;

- **dispozițiile art. 3.2 din Regulamentul Intern instituie faptul că:** „orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală este interzisă”;

- **dispozițiile art. 3.3 din Regulamentul Intern menționează următoarele:** „constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la articolul 3.2, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii”;

- **dispozițiile art. 3.4 din Regulamentul Intern prevăd următoarele:** „constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la articolul 3.2, dar care produc efectele unei discriminări directe”;

- **dispozițiile art. 3.5 din Regulamentul Intern prevăd faptul că:** „orice angajat care prestează o muncă în cadrul Raiffeisen Banca pentru Locuințe S.A. beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectare a demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare”.

Dispoziții privind respectarea principiului nediscriminării sunt cuprinse și în cadrul Codului de Conduită al Băncii, astfel: „RBL promovează spiritul de echipă și de colaborare reciprocă și se așteaptă ca angajații de la toate nivelurile să colaboreze pentru menținerea unui climat de respectare reciprocă a demnității și reputației fiecăruia”.

Regulamentul Intern al RBL conține dispoziții reprezentând reguli cu privire la procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților, după cum urmează:

- **prevederile art. 7.1 din Regulamentul Intern prevăd faptul că:** „salariații au dreptul să adreseze Directoratului, în scris, petiții individuale, în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și în activitatea desfășurată. Prin petiție se înțelege orice cerere sau reclamație individuală pe care un salariat o adresează conducerii Băncii în condițiile

legii și ale Regulamentului Intern. Petițiilor anonime nu li se va da curs, acestea urmând a fi clasat”’,

- **dispozițiile art. 7.2 din Regulamentul Intern menționează faptul că:** „cererile sau reclamațiile se adresează Directoratului și se adresează la secretariat (recepție) /registratură”’,

- **potrivit dispozițiilor art. 7.3 din Regulamentul Intern:** „directoratul numește o persoană sau o comisie care să verifice problemele sesizate. în urma verificării, persoana sau comisia întocmește un referat de constatări, concluzii și propuneri și în supune aprobării Directoratului”’,

- **dispozițiile art. 7.4 din Regulamentul Intern subliniază faptul că:** „persoana sau comisia este obligată să comunice salariatului răspunsul în termen de 30 zile de la data depunerii cererii sau reclamației. In situația în care aspectele sesizate prin cerere sau reclamație necesită o cercetare mai amănunțită. Directoratul poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile”’.

În ceea ce privește obligația de a raporta încălcările **Codului de Conduită**, dispozițiile art. 8 din Cod prevăd faptul că: „dacă angajații dețin informații despre încălcări ale Codului de Conduită, aceștia au obligația de a le raporta imediat superiorului direct și Ofițerului de Conformitate. De asemenea, salariații pot opta pentru raportarea încălcărilor conform procedurii de alertă internă. Toate informările sunt tratate confidențial. Vă asigurăm că nu veți suferi niciun dezavantaj în carieră ca urmare a comunicărilor făcute într-una dintre aceste modalități. Informarea poate fi făcută prin orice formă posibilă, inclusiv prin raportări anonime”’.

RBL atrage atenția asupra faptului că atât dispozițiile cuprinse în cadrul Regulamentului Intern, cât și cele cuprinse în Codul de Conduită instituie un mecanism de soluționare a cererilor și reclamațiilor având ca obiect problemele angajaților apărute în cadrul derulării raportului de muncă, inclusiv prin instituirea unui mecanism de soluționare în mod confidențial a reclamațiilor, astfel cum impun prevederile legale mai sus indicate.

Un mecanism diferit și complementar celui prevăzut în cadrul Regulamentului Intern pus la dispoziția angajaților de către RBL este cel al procedurii de alertă internă denumită „whistleblower” (în continuare, *Procedura de alertă internă*). În ceea ce privește **scopul** instituirii acestei proceduri, dispozițiile Procedurii de alertă internă prevăd faptul că: „procedura oferă cadrul necesar privind implementarea unui procedeu de alertă internă pentru a semnaliza îngrijorările legitime și de substanță în legătură cu administrarea activității RBL”. De asemenea, dispozițiile cuprinse în cadrul Procedurii de alertă internă definesc conceptul de „alertă internă” după cum urmează: „procedeu prin intermediul căruia se comunică prin canale interne, posibilă existență a unui incident ce produce o îngrijorare legitimă sau de substanță legat de activitatea RBL. Aceste incidente pot fi: încălcări ale legislației în vigoare, încălcări ale procedurilor interne, conflicte de interese, cazuri de fraudă, etc”. Elementul cel mai important instituit în cadrul Procedurii de alertă internă este confidențialitatea sesizărilor. În acest sens, se menționează dispozițiile din cadrul Procedurii de alertă internă care prevăd faptul că: „această procedură reglementează modalitățile de informare și comunicare a unor îngrijorări legitime și de substanță cu privire la modul de administrare a activității Băncii, prin stabilirea unui flux de lucru și prin crearea unui cadru sigur și confidențial ce va permite semnalarea acestor probleme în afara liniilor normale de raportare. [...] Astfel, în cadrul RBL, se va pune la dispoziția tuturor salariaților o adresă de e-mail special creată în acest scop: audit@railoc.ro”. Mai mult decât atât, prevederile acestei proceduri subliniază faptul că: „**pentru asigurarea confidențialității**, persoana ce comunică incidentul nu trebuie să facă

comunicări din proprie inițiativă, către alte persoane sau entități din interiorul sau din exteriorul Băncii".

Potrivit dispozițiilor art. 8.1 din Regulamentul Intern privind abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile: „abaterea disciplinară este o faptă în legătura cu munca, și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către angajat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, Codul de Conduită, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici".

În ceea ce privește sancționarea încălcărilor normelor prevăzute de Codul de Conduită, dispozițiile art. 9 din Cod prevăd faptul că: „respectarea Codului de Conduită face parte integrantă din condițiile generale de angajare. Orice încălcare a Codului de Conduită RBL are consecințe în domeniul legislației muncii, în sensul că ele pot fi sancționate prin măsuri disciplinare, conform legislației în vigoare".

Mai mult decât atât, dispozițiile articolului mai sus indicat prevăd și faptul că: „încălcarea oricărei prevederi a Codului de Conduită de către orice angajat, indiferent de funcția pe care acesta o ocupă în cadrul Băncii, poate conduce la acțiuni disciplinare. Aceste acțiuni vor fi aplicate conform Procedurii privind răspunderea disciplinară a angajaților Raiffeisen Banca pentru Locuințe S.A.".

Potrivit dispozițiilor art. 243 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la dispozițiile cuprinse în Regulamentul Intern se stabilește prin conținutul regulamentului intern. *În acest sens, în doctrină se subliniază faptul că "obligația de informare a salariaților de către angajator este imperativă. Modul de informare este stabilit prin CCM sau chiar prin conținutul RI. Oricum, **afișarea este un mod simplu și operativ de aducere a lui la cunoștința salariaților"**.*

*În speță, dispozițiile art. 1.3 privind aplicabilitatea și valabilitatea Regulamentului Intern al RBL stabilesc următoarele: „Regulamentul Intern este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul informării acestora asupra existenței/modificării acestuia. Regulamentul Intern este pus la dispoziția întregii Bănci în folderul P:\Arhiva Reglementari Interne\ArhivaXHR\AR-AI-54-1 (ROI), alături de celelalte reglementări interne ale Băncii. **In acest mod, fiecare salariat are acces la toate informațiile cuprinse în regulamentul"**.*

Prin urmare, se învederează faptul că în mod corect RBL a procedat la afișarea prevederilor Regulamentului Intern prin intermediul sistemului intranet întrucât, în această modalitate, se asigură cunoașterea efectivă de către toți angajații a prevederilor cuprinse de acesta.

Nu în ultimul rând, se impune a fi precizat faptul că dispozițiile pct. L lit. e) teza V din cadrul Contractului Individual de Muncă al petentei dispun astfel: *"salariața să aibă o ținută corespunzătoare și o comportare demnă și cuviincioasă în relațiile cu partenerii din țară și străinătate, tratând problemele cu răbdare, calm și profesionalism, să dea dovadă de cinste și corectitudine, respectând întocmai regulile de comportare a salariaților băncii înscrise în Codul de conduită".*

În considerarea celor expuse, RBL consideră că se impune a fi remarcat faptul că, în calitatea sa de angajator, a respectat prevederile legale imperative referitoare la sancționarea faptelor de discriminare, respectiv de constituire a instrumentelor de sesizare a faptelor de discriminare.

Se subliniază faptul că o sesizare a RBL nu a avut loc niciodată (aspect recunoscut chiar de către petentă) cu toate că atât Regulamentul Intern, dar și Codul de Conduită aplicate de către subscrișa acordă posibilitatea angajaților de a sesiza orice probleme întâmpinate de aceștia în cursul activității.

4.3.8. Măsura încetării relației contractuale cu petenta a fost decisă de către conducerea RBL urmare a **reorganizării activității Departamentului IT**, postul ocupat de către doamna C. L. (Coordonator Compartiment Operațiuni) fiind desființat. Afirmările petentei, referitoare la faptul că măsura de încetare a contractului individual de muncă ar fi avut un caracter discriminatoriu, sunt în mod evident neîntemeiate, date fiind: contextul pur economic în care încetarea contractului individual de muncă a fost dispusă de către RBL (fiind necesară reorganizarea mai multor departamente, nu numai a Departamentului IT), contextul social al adoptării acestei măsuri - managementul RBL este preponderent feminin, astfel încât nu poate fi pusă în discuție o discriminare pe criterii de sex în ceea ce privește măsura desființării postului ocupat de către petentă. Astfel cum a fost subliniat și cu ocazia audierilor, Decizia de încetare a contractului individual de muncă al doamnei C. L. a fost adoptată de către Directoratul RBL (Vicepreședinte al RBL, la acel moment, fiind doamna A. C.), strict pe considerente de ordin economico-financiar. Susținerile petentei potrivit cărora măsura concedierii s-ar fi aflat în strânsă legătură cu tratamentul pretins discriminatoriu aplicat de către directorul Departamentului IT sunt contrare realității, atare măsură nefiind parte a prerogativelor acestuia, ci atribuție exclusivă a conducerii Băncii.

RBL subliniază că situația economică a Băncii, respectiv oportunitatea dispunerii măsurii de concediere **nu pot constitui obiect al analizei efectuate de către CNCD**, aceasta urmând a se raporta exclusiv la caracterul discriminatoriu/nediscriminatoriu al acestei măsuri.

4.3.9. În continuare RBL susține că existența faptelor acuzate de către petentă nu a fost dovedită, aspectele invocate de către aceasta fiind contrazise în mod vădit de înscrisurile depuse la dosar (parte din înscrisuri provenind chiar de la petentă).

Chiar și în măsura în care ar fi luate în considerare chestiunile indicate de către petentă, în speță **nu sunt întrunite elementele-premisă ale hărțuirii sexuale:** nu a fost dovedită manifestarea față de petentă, de către directorul Departamentului IT, a unui comportament cu conotație sexuală, indezirabil, comportament al cărui destinatar unic, direct, să fi fost petenta, nu a fost înfățișată nicio probă reflectând respingerea de către petentă a unui comportament cu conotație sexuală adoptat de către directorul Departamentului IT, dimpotrivă, corespondența aflată la dosar relevă o colaborare desfășurată în condiții de amicitie, însăși petentă adoptând o atitudine prietenoasă cu partea reclamată chiar și după încetarea contractului individual de muncă, nu a fost creat un mediu de lucru ostil, intimidant, dimpotrivă, întreg probatoriul administrat reflectă o atmosferă de lucru prietenoasă, o bună colaborare a petentei cu colegii din cadrul Departamentului IT, dar și din cadrul altor departamentele ale RBL, nu în ultimul rând, măsura încetării contractului individual de muncă a fost adoptată de către membrii managementului RBL exclusiv pe criterii de natură economico-financiară.

Totodată se arată că RBL a procedat la instituirea tuturor măsurilor necesare în vederea prevenirii și combaterii comportamentelor discriminatorii în cadrul raporturilor de muncă desfășurate în cadrul Băncii.

În considerarea argumentelor prezentate, RBL solicită clasarea dosarului, nefiind întrunite în speță criteriile legale privind faptele de hărțuire sexuală, acuzațiile aduse de către petentă fiind în mod vădit neîntemeiate.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține spre analiză prezenta cauză, ce privește atât un posibil comportament de hărțuire, ce are menirea de a încălca principiul apărut de O.G. nr.137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cât și desfacerea contractului individual de muncă al petentei de către angajator.

2. Colegiul director apreciază că este necesar să se disjunga capătul de cerere privind comportamentul de hărțuire al șefului ierarhic superior, dl D. S., urmând a fi analizat astfel:

- posibilul comportament de hărțuire manifestat la locul de muncă, în ceea ce privește relaționarea dintre petentă și dl S.
- bancurile și glumele trimise petentei, prin e-mail-uri de serviciu, de către dl. D. S., referitoare la femei

5.2. În drept, Colegiul director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *”Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără niciun fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”*

1. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără niciun fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”* și **paragraful 2** *”Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1 ”.*

2. Conform definiției discriminării, dată de O.G. 137/2000, care la art.2 alin.1 prezintă **condițiile generale ale faptelor de discriminare**, putem considera o faptă ca fiind discriminatorie, dacă suntem în prezența unei *diferențe, bazată pe un criteriu, ce aduce atingere unui drept prevăzut de normele legale interne și internaționale, fără să existe o justificare obiectivă în ce privește respectiva diferențiere.*

3. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, **după cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2** prevede că *”Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:*”; **art.2 alin.1** *”..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege,*”, precum și **Protocolul nr.12** la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 *”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,*”.

4. Analizând faptele expuse în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de **art.14** din Convenție, privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, atunci când se **induc distincții între situații analoge 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 aflate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și*

că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă” (vezi CEDO, 18.02.1991, Fredin vs. Suedia, paragraf 60; 23.06.1993, Hoffman vs. Austria, paragraf 31; 28.09.1995 Spadea și Scalabrino vs. Italia).

5. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat *principiul Egalității* ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității **exclde ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** (vezi Sermide Spa vs. Cassa Conguaglio Zuchero and Others, cauza 106/83, 1984 ECR 4209, paragraf 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Sinetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) vs. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01, Jippes and others 2001 ECR I-5689, paragraf.129).

6. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.2 alin.1 din O.G. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite, cumulativ, elementele constitutive ale art.2. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, de asemenea, trebuind să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit, datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat mai sus. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca 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.

7. Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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 analoge sau comparabile, sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicat (22.10.1996 Stubbings et autres vs. Royaume-Uni, paragraf.75).

8. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 unei petiții este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

9. Colegiul director analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 din Ordonanță, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentei, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței ori 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.

10. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor de contravenționale prevăzute și sancționate de O.G.137/2000.

11. Reținem că, în ce privește prezenta cauză, atât dl. S., cât și reprezentanții angajatorului, au ridicat excepția de tardivitate privind actele și faptele care au fost prezentate în petiție, anterior datei de un an de la săvârșirea lor, conform art. 20 din ordonanță: ART. 20 alin 1, care 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”*.

12. Pe cale de consecință, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, ce prevede că *„(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.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției”*, urmează a soluționa cu prioritate excepția invocată.

13. Cât privește tratamentul presupus discriminatoriu, reținem faptul că, prin dispozițiile O.G. 137/2000, **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, potrivit art.16, este *„autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte”*. De asemenea, CNCD este, potrivit art.18 alin.1 din aceeași ordonanță, *„responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi”* și în conformitate cu art.19alin.1, care specifică competențele CNCD, *„Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii: a) prevenirea faptelor de discriminare; b) medierea faptelor de discriminare; c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare; d) monitorizarea cazurilor de discriminare; e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării”*. De asemenea, potrivit art.27 alin.1, din același act normativ, *„Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxa judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului”*.

14. Față de cele prezentate, Colegiul director **respinge excepția tardivității** faptelor prezentate anterior datei de un an de la săvârșirea lor, deoarece consideră că aceste fapte sunt săvârșite într-o formă continuată. Astfel, Colegiul director analizează toate faptele și actele prezentate în conținutul petiției.

15. Referitor **la primul capăt de cerere** ce vizează posibilul comportament de hărțuire al dlui S. manifestat la locul de muncă față de doamna C. L., Colegiul director, în urma audierilor, a analizării documentelor de la dosar, reține că, relațiile interpersonale din cadrul departamentului IT erau prietenoase, petenta nefiind marginalizată, că corespondența electronică depusă la dosar relevă natura amicală a relațiilor dintre reclamat și petentă, că corespondența era amicală între dl. S. și petentă, corespondență care a continuat chiar și după încetarea contractului individual de muncă, că din corespondența din 19.03.2012 petenta solicită recomandări de la dl S. în vederea găsirii unui nou loc de muncă, că nu există la dosar nicio plângere din partea petentei către angajator referitoare la respingerea unui anumit comportament de hărțuire al directorului departamentului IT al RBL, etc. Se mai reține faptul că, în ceea ce privește comunicarea dintre cele două părți pe e-mail, aceasta avea un caracter informal, petenta fiind apreciată de colegi și implicată în evenimente sociale organizate de colegi etc.

16. Coroborând aspectele reținute mai sus, Colegiul director se raportează la prevederile art. 2 alin 5 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit **art. 2 alin.5** *“Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”*. Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

17. În acest sens, reținem că în materia legislației antidiscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de hărțuire se circumstanțiază într-un comportament care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc.

18. Motivul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu, care este în mod expres prevăzut de legiuitor. Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest element constitutiv al hărțuirii, permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

19. Astfel, în raport cu acest capăt de cerere, așa cum este formulat, analizând documentele de la dosar, Colegiul director apreciază că, **nu** se poate reține existența unui comportament de hărțuire, potrivit art. 2 alin.5 O.G. nr. 137/2000 republicată, bazat pe criteriu de sex, manifestat de către domnul S. față de doamna L. la locul de muncă.

20. Referitor la **al II-lea capăt de cerere** privind bancurile și glumele trimise de dl S. petentei, Colegiul director reține că acele bancuri au fost trimise unui grup de persoane, nu numai petentei.

21. Având în vedere aspectele sesizate la acest capăt de cerere, aspectele legale referitoare la manifestarea comportamentului de hărțuire, care are la bază criteriu de **sex**, Colegiul director este de opinie că acest comportament poate „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv” .

22. Colegiul director consideră că atâta vreme cât petenta a sesizat CNCD-ul cu aceste aspecte, rezultă că acesteia i s-a creat un cadrul ostil, degradant, umilitor, prin primirea acestui gen de glume, bancuri, pe e-mailul de serviciu, unde mai erau atașate și alte adrese de e-mail a altor colegi.

23. În opinia Colegiului director este evident că prin natura lor, bancurile și glumele prezentate se constituie în elementul material reglementat de legiuitor, în speță, un comportament care vizează crearea unei atmosfere umiltoare sau ofensatoare împotriva petentei. Comportamentul părții reclamate se circumscrie astfel faptei contravenționale de hărțuire așa cum este aceasta prevăzută de art.2 alin.(5) din O.G. 137/2000 privind

prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Se sancționează Dl. S. Dorin cu suma de 1000 de lei pentru fapta de a trimite pe email-urile de serviciu, bancuri și glume, care au creat pentru petentă un cadru intimidant, ostil, degadant ori ofensiv pe criteriul de “sex, gen”.

24. În ceea ce privește angajatorul, Colegiul director reține faptul că Raiffeisen Banca pentru Locuințe a procedat la instituirea unor măsuri în vederea prevenirii și combaterii comportamentelor discriminatorii în cadrul raporturilor de muncă desfășurate în cadrul Băncii, prin existența unor dispoziții în cuprinsul Regulamentului Intern, al Codului de Conduită, dar apreciază că angajatorul a făcut dovada existenței acestor dispoziții doar formal, nedovedind în niciun fel modul în care i-au fost aduse la cunoștință petentei aceste dispoziții privind nediscriminarea la locul de muncă.

25. Astfel Colegiul director recomandă angajatorului să ia măsuri de implementare efectivă a principiului nediscriminării în propria cultură organizațională.

26. Referitor la al **III-ea capăt de cerere** privind desfacerea contractului de muncă, Colegiul director al CNCD este de opinie că o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, **după cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2** prevede că *”Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:*”; **art.2 alin.1** *”..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege,*”, precum și **Protocolul nr.12** la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 *”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,*”.

27. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.2 alin.1 din O.G. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite, cumulativ, elementele constitutive ale art.2. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, de asemenea, trebuind să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit, datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat mai sus. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca 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.

28. Colegiul director nu are în vedere analizarea legalității desfacerii contractului individual de muncă al petentei, deoarece acesta este un atribut exclusiv al instanței de judecată, ci analizează dacă **criteriul de sex** a stat la baza desfacerii contractului de muncă al petentei, prin desființarea postului acesteia.

29. Colegiul director reține faptul că procesul de reorganizare al Băncii a fost decis de directoratul Societății, deoarece Societatea nu mai putea menține structura de personal existentă la acel moment, din analiza structurii interne a Societății a rezultat o supradimensionare a anumitor departamente din zona de procesare date și suport al afacerii.

30. Colegiul director reține că reorganizarea băncii a fost realizată în principal prin desființarea tuturor compartimentelor din următoarele departamente: departamentul IT, departamentul contabilitate și control financiar și back office trezorerie, departamentul PR, marketing și logistică, departamentul risk management și organizare, la departamentul juridic a fost desființat compartimentul secretariat general etc.

31. Din statistica Băncii privind numărul de salariați ale căror contracte individuale de muncă au încetat în perioada 01.01.2011- 25.04.2013, Colegiul director reține că a încetat contractele de muncă a 32 de salariați, dintre care 57% femei și 43% bărbați.

32. Astfel, Colegiul trebuie să analizeze, din întreg probatoriul depus în cauză, măsura în care poate fi reținut un **raport de cauzalitate direct sau indirect** între faptele imputate și un eventual criteriu invocat, respectiv existența unui raport de analogie sau comparabilitate între persoane în privința cărora s-a indus un tratament mai puțin favorabil.

33. Față de dispozițiile OG nr.137/2000, republicată, incidente prezentului capăt de cerere, Colegiul director apreciază că **nu** se poate reține un raport de cauzalitate între criteriu de sex invocat de petentă și desfacerea contractului de muncă prin desființarea postului acesteia.

34. Astfel raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

.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. Respinge excepția invocată de părțile reclamate referitoare la tardivitate, în conformitate cu O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

2. Referitor la primul capăt de cerere, se hotărăște neconstatarea existenței unei hărțuiri, potrivit art. 2 alin. 5 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

3. Referitor la al II-lea capăt de cerere, constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin. 5 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

4. Sancționarea dlui S. D. pentru faptele prevăzute la art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu 1000 lei, conform art. 26 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

5. Recomandă Raiffeisen Banca pentru Locuințe să ia măsuri de implementare efectivă a principiului nediscriminării în propria cultură organizațională

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Primăria sector 4 București, conform Ordonanței nr.2/2001 privind regimul juridic al contracvențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar). În termen de 15 zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art.20 alin.10 al OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termen de 15 zile de la data comunicării, la instanța de contencios administrativ competentă, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA - Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Motivele de fapt și de drept au fost redactate de A.P. și V. S.

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.