



**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

**HOTĂRĂREA NR. 520
din 10.09.2013**

Dosar nr.: 564/2013

Petiția nr.: 4798/16.07.2013

Petent: D O

Reclamat: Banca Comercială Română – Sucursala

Obiect: posibilă atitudine de hărțuire și discriminare a petentului la locul de muncă înainte de a fi concediat

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. D O

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

I.2.1. Banca Comercială Română – Sucursala

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul arată că a fost angajat peste 20 de ani în sucursala BCR, ultima funcție fiind de consilier client retail, între anii 2007 și 2012 și în toată această perioadă el și colegii săi au fost supuși presiunii psihice, a amenințărilor și insultelor practicate de conducerea sucursalei. Petentul a trecut pe un post pe perioadă determinată, iar la sfârșitul perioadei a fost concediat, deși i se făcuse promisiunea că va rămâne în bancă. Petentul arată că de peste un an încearcă o rezolvare amiabilă cu conducerea BCR pentru a obține salarii compensatorii, dar nu a obținut un răspuns favorabil.

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 adresa nr. 4798/02.08.2013 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 5129/02.08.2013 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 20.08.2013.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petentul sesizează un posibil caz de hărțuire psihică și de discriminare la adresa sa săvârșit de angajator.

4.1.2. Petentul arată că a fost angajat peste 20 de ani în sucursala BCR, ultima funcție fiind de consilier client retail, între anii 2007 și 2012. În toată această perioadă el și colegii săi au fost supuși presiunii psihice, a amenințărilor și insultelor practicate de conducerea sucursalei. Ca urmare, în martie 2011, petentul a trecut din postul pe care îl avea, pe durată nedeterminată, pe un post pe perioadă determinată.

4.1.3. La sfârșitul perioadei, în ianuarie 2012, colega care era în concediu postnatal a revenit la serviciu, iar petentul a fost concediat cu explicația că nu mai sunt posturi disponibile, deși chiar în zilele următoare sucursala scotea la concurs 2 posturi. Petentul menționează că i s-a făcut promisiunea că va rămâne în bancă, ceea ce nu s-a întâmplat.

4.1.4. Petentul arată că hărțuirea psihică a fost practică și față de alți colegi, unii fiind forțați să-și dea demisia, alții au intrat în concedii medicale, alții și-au luat transferul.

4.1.5 Petentul arată că de peste un an încearcă o rezolvare amiabilă cu conducerea BCR pentru a obține salarii compensatorii, dar nu a obținut un răspuns favorabil.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Pentru Banca Comercială Română – Sucursala s-a prezentat la data ședinței de audieri și a depus punct de vedere scris reprezentantul Băncii Comerciale Române, Direcția Juridică, București, precizând faptul că are calitate procesuală pasivă, având personalitate juridică.

4.2.2. Partea reclamată invocă *excepția necompetenței materiale* a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării de a soluționa prezenta cauză, prin petiția analizată contestându-se decizia de încetare a contractului individual de muncă al acestuia, aspecte ce intră în competența instanțelor de judecată din jurisdicția muncii.

4.2.3. Partea reclamată invocă și *excepția tardivității introducerii petiției*, petentul invocând fapte ce nu se încadrează în termenul stipulat de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, respectiv de un an de la data săvârșirii faptei.

4.2.4. În subsidiar, partea reclamată arată că faptele prezentate de petent nu constituie acte de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000, nefiind îndeplinite condițiile stipulate de art. 2 alin1-4 din actul normativ indicat.

4.2.5. În fapt, petentul a fost angajatul BCR S.A., între părți fiind încheiat contractul individual de muncă nr. 62/17.06.1991.

4.2.6. Prin actul adițional nr. 9/14.03.2011 contractul individual de muncă al petentului a fost modificat de părți, în sensul că începând cu data de 15.03.2011 acesta a ocupat funcția de consilier client zona rapidă pentru o perioadă determinată, respectiv pe perioada suspendării contractului

individual de muncă al unei angajate aflate în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an.

4.2.7. Contractul individual de muncă al petentului, astfel cum acesta a fost modificat prin acordul părților, a încetat de drept la data de 16.01.2012, la împlinirea termenului, ca urmare a cererii formulate de titularul postului de întrerupere a concediului pentru creștere copil și de reluare a activității. În acest sens, în conformitate cu dispozițiile art. 56 alin. 1, lit. i) din Codul muncii, angajatorul a emis Decizia nr. 82/16.01.2012.

4.2.8. Partea reclamată arată că în speța supusă analizei Consiliului nu există un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate și un eventual criteriu, respectiv nu există un raport de analogie sau comparabilitate între persoane în privința cărora s-a indus un tratament mai puțin favorabil. Practic, petentul nu a precizat care ar fi criteriul față de care să se analizeze un eventual raport de cauzalitate în funcție de faptele imputate, astfel că, lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența faptei.

4.2.9. Partea reclamată arată că nici la data semnării actului adițional și nici la data încetării contractului individual de muncă, petentul nu a reclamat niciun fel de abuz sau anumite acte/fapte de constrângere din partea angajatorului de natura celor menționate în petiție și nu a contestat aceste măsuri în modalitățile prevăzute de lege.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la posibilă atitudine de hărțuire și discriminare a petentului la locul de muncă înainte de a fi concediat.

5.2. Colegiul director ia act de faptul că partea reclamată a invocat *excepția necompetenței materiale* a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și *excepția tardivității introducerii petiției*, excepții asupra cărora Colegiul director urmează a se pronunța.

5.3. Partea reclamată solicită admiterea excepției necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării de a soluționa cauza deoarece prin petiția analizată se contestă decizia de încetare a contractului individual de muncă al petentului, aspecte ce intră în competența instanțelor de judecată din jurisdicția muncii. Colegiul director analizează excepția invocată de partea reclamată și reține că în cauză petentul semnalează aspecte ce țin de o posibilă hărțuire și o posibilă faptă de discriminare a acestuia, aspecte a căror analiză intră în competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, drept urmare respinge excepția necompetenței materiale a Consiliului, invocată de partea reclamată.

5.4. Față de excepția tardivității introducerii petiției invocată de partea reclamată, Colegiul director ia act de faptul că aspectele sesizate de petent au un caracter de continuitate, petentul arătând faptul că a făcut demersuri pentru rezolvarea amiabilă a situației, dar că nu a obținut un răspuns favorabil, Colegiul director urmând a respinge excepția tardivității introducerii petiției și a analiza petiția pe fond.

5.5. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.6. 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.

5.7. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.8. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 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 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie 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 anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, 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.

5.9. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unui criteriu de discriminare. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare, așa cum este prevăzut de lege.

5.10. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsește criteriul de discriminare.

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. respingerea excepției necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată de partea reclamată;
2. respingerea excepției tardivității introducerii petiției, invocată de partea reclamată;
3. aspectele semnalate de petent nu reprezintă fapte de discriminare, nefiind întrunite elementele constitutive ale acesteia;
4. clasarea dosarului;
5. o copie a hotărârii se va transmite petentului și părților reclamate, respectiv Banca Comercială Română – Sucursala și Băncii Comerciale Română, Direcția Juridică, București.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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

Cazacu Ioana - Membru

Haller István – Membru

Jura Cristian – Membru

Lazăr Maria – Membru

Panfile Anamaria – Membru

Stanciu Claudia Sorina – Membru

Vasile Alexandru Vasile – Membru

Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.