



**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: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 564
din. 19.09.2013**

Dosar nr. 172//2013

Petiția nr. 1159/22.02.2013

Petent: Sindicat Independent Transh Cash-B.C.R, prin reprezentant

Reclamat: Banca Comercială Română București

Obiect: abuzuri săvârșite asupra unei angajate la locul de muncă de către reclamată.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1, Sindicat

I.1.2 Numele, domiciliul sau reședința reclamaților

I.1.3 Banca Comercială Română

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petentul susține că partea reclamată, comite o serie de abuzuri prin managementul folosit în centrului București, către o serie de salariați membrii de sindicat și în special către o salariată, pe motivul apartenenței sale la un sindicat.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.1806/15.03.2013, a fost citat domnul S.T. în calitate de petent și reprezentant al *Sindicatului Independent*, pentru data de 16.04.2013. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.1806/15.03.2013, a fost citată *Banca Comercială Română* în calitate de reclamată, pentru data de 16.04.2013. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petentul susține că partea reclamată, comite o serie de abuzuri față de salariații săi care au calitatea de membrii de sindicat. În acest sens, petentul atașează plângerii sale în calitate de reprezentant, un memoriu către sindicat a doamnei B.G.. “ În urma întâlnirii de marți 19.02.2013, în care a luat parte doamna D.P., domnul director R.E, domnul C.E. și președintele S.T. prin teleconferință, mi s-a înmănat o scrisoare de atenționare....motivul fiind acela al folosirii telefonului personal cu cameră foto-video în centru . Menționez că până acum o lună angajații cu funcții de conducere printre care și domnul C.E. a folosit telefonul personal cu cameră în centru nefiind sancționat pentru acest lucru..”, „...regulamentul folosirii telefonului mobil personal cât și a banilor personali, este încălcat frecvent de către persoanele din conducere dar sunt mușamalizate, din acest motiv, mă simt hărțuită moral la locul de muncă, fiind evidențiată negativ în acest sens....am folosit telefonul mobil personal cu cameră, fiind forțată de împrejurări (a fost un caz de forță majoră, l-am folosit în interes de serviciu, deoarece nu mi-a fost pus la dispoziție nici un instrument de comunicare mobil pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu); „...am scanat toți clienții, am predat banii verficatorilor, am preluat cheile tehnicienilor, am preluat valuta, intenția mea nu a fost să încalc procedurile ci să nu avem niciun impact negativ asupra activităților operaționale, fiind singură în centrul , volumul de muncă fiind unul mare și nu puteam sta la birou lângă telefonul fix...odată cu numirea mea ca lider de sindicat a fost desființat biroul B.F.P din care lucrez, calculatorul meu fiind mutat în afara biroului unde să nu pot să aud când sună telefonul fix sau când bate cineva la ușă....acest *aranjament* îl consider ca o formă de discriminare și hărțuire deoarece doar calculatorul meu și al colegei mele, membru în sindicat au fost scoase”, “...în doi ani de când lucrez la B.C.R - nu am dat nicio notă explicativă iar acum de când sunt lider de sindicat am două atenționări.

4.2 Petenta consideră că “...toate problemele au început de când am fost numită reprezentant al sindicatului iar atitudinea și comportamentul managementului centrului este unul discriminatoriu.” Referitor la prima atenționare, când am trimis un bancomat gol pe traseu...am greșit este adevărat, dar au fost cazuri similare, când chiar supervizorul CP-ului, C.E. a făcut această greșală, alimentând un bancomat eronat și neprimind scrisoare de atenționare... “. Petentul, domnul S.I.T., în susținerile părții pe care o reprezintă, atașează documentelor aflate la dosarul cauzei, o scurtă prezentare a unui alt caz ori situație, în care, altui angajat din cadrul BCR , în mod abuziv i-a fost desfăcut contractul de muncă, ”din nefericire conducerea actuală nu s-a mulțumit numai cu atât, a fost supus la hărțuire morală prin presiunile pe care trebuia să le îndure pentru a accepta *oferțele generoase* ale companiei în încercarea obsesivă de a renunța la funcția de coordonator”. “În cele din urmă au dus abuzul până la capăt și au luat decizia de a-l concedia...ca urmare, conducerea sindicatului constată încă o dată că abuzurile și presiunile care se fac asupra salariaților nu încetează. Mai mult decât atât se perpetuează de la o conducere la alta”.

4.3 Sindicatul susține prin apărător faptul că, „scrisori de atenționare”, nu sunt regelementate nici în Regulamentul Intern și nici în Contractul Colectiv de Muncă al B.C.R. “Chiar dacă prin (Punctul de vedere formulat), instituția reclamată încearcă să acrediteze ideea că o asemenea scrisoare de atenționare nu ar reprezenta o sancțiune disciplinară în accepțiunea Codului Muncii, acordându-se salariaților pentru abateri de gravitate redusă”. “Precizăm că în practică, majoritatea supervizorilor și a coordonatorilor din centrele , deci nu numai din București, dețin telefoane de serviciu cu camera video și telefoane mobile personale. Aceștia le folosesc și le au purtător, inclusive în camera de tezaur. Fostul șef al Departamentului de securitate a ridicat această problemă dar conducerea BCR nu a rezolvat această speță ”.

Susținerile părții reclamate

4.4 Partea reclamată susține că va avea în vedere singura persoană identificată în respectiva sesizare comunicată de către petent, respectiv pe doamna G.B.. Aceasta, în opinia reclamatei “...nu face parte din biroul executiv al Sindicatului Independent, deci nu este un lider de sindicat în înțelesul legii”. „D-na G.B. a susținut faptul că i-au fost acordate (scrisori de atenționare) și solicitate note explicative nejustificat în raport cu ceilalți salariați membrii sau nu de sindicat,...scrisoarea de atenționare nu reprezintă o sancțiune disciplinară în accepțiunea Codului Muncii și se acordă salariaților pentru abateri de o gravitate redusă ca de exemplu, incidente operaționale minore, încălcări ale regulamentelor interne fără repercursiuni etc”. „Scrisoarea de atenționare reprezentând practic o formalizare a unei mustrări verbale a șefului direct și nu are efecte juridice față de salariatul atenționat. De asemenea, solicitarea de note explicative salariaților de către angajator reprezintă o prerogativă a acestuia pentru aflarea adevărului cu privire la anumite fapte și nu în ultimul rând, fac parte din desfășurarea operațională și economică a activității „.

4.5 “Cu privire la folosirea telefonului mobil, doamna G.B. a susținut faptul că, ea este singura persoană care a fost atenționată, deoarece a folosit telefonul mobil personal în incinta centrului , cu toate că superiorii acesteia au folosit și ei la rândul lor telefonul mobil și nu au fost sancționați. Amintim că persoanele menționate dețin telefon de serviciu pe care sunt obligați să îl folosească oriunde în incinta centrului. Conform procedurilor interne și instrucțiunilor de lucru, salariații sunt obligați să-și lase telefoanele mobile la intrarea în centrul , într-o cutie care este supravegheată video. Menționăm că “doamna G.B., este singura salariată care a folosit telefonul mobil personal în sala valorilor, motiv pentru care fapta acesteia a prezentat un pericol operațional. În opinia noastră nu a existat o discriminare față de doamna G.B. din perspective faptului că aceasta este membru de sindicat, deoarece restricțiile sunt aplicabile tuturor salariaților, din rațiuni de securitate“.

4.6 Partea reclamată declară că doamna G.B., își desfășoară activitatea în cadrul biroului administrativ. Acesta fiind amplasat în dreapta intrării în centrul și comunicând cu sala a valorilor. “Petenta susține că biroul său și calculatorul cu care aceasta ar fi venit de la un alt centru au fost scoase pe hol, când

aceasta a dobândit calitatea de lider de sindicat. Amintim că, fiecare dintre salariații cu funcție de execuție poate accesa oricare dintre calculatoarele existente în cadrul centrului și are dreptul/obligația de arăspunde la telefonul fix, pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu”. “Considerăm că nu există nicio discriminare față de petentă prin faptul că aceasta, nu are dreptul la un birou/calculator/telefon individual, deoarece nici colegii acesteia care exercită aceeași funcție nu beneficiază de aceste facilități, toți casierii din centrul având aceleași drepturi și obligații”. “ Considerăm că susținerile Sindicatului sunt tedențioase și neadevărate și tind să prezinte o imagine denaturată asupra condițiilor de muncă existente în companie. La nivelul B.C.R - există un Contract Colectiv de Muncă valabil încheiat și negociat cu S.I.T.C, unde sunt reluate și garantate pe larg toate drepturile conferite de lege. În condițiile în care ar fi existat încălcări din partea subscrisei, sindicatul ar fi avut alte mijloace și pârgii pentru sancționare, or acest lucru nu s-a întâmplat “.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că, petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care, doamna B.G., reprezentantă prin petent S.I.T.- Sindicat, suferă o serie de abuzuri săvârșite la locul de muncă de către partea reclamată, pe motivul apartenenței sale la un sindicat.

Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul Director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâțul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că

tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)

Potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, Colegiul director analizează dacă, există un raport de cauzalitate între un criteriu de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000, modificată și faptele imputate de petentă reclamatei, în speța de față, conducerii Bancii Comerciale Române – . Așadar, din obiectul petiției se înțelege că, petentei i se interzice folosirea telefonului mobil (personal) în incinta centrului (faptă interzisă prin procedurile interne și instrucțiunilor de lucru pentru angajați în incinta biroului valori), pe când altor colegi aflați pe poziții de conducere nu li se interzice acest lucru. Aceștia putând folosii telefoanele mobile de serviciu ori personale fără a fi trași la răspundere. Petenta însăși, recunoaște că a folosit telefonul mobil personal în incinta biroului a valorilor, pentru un caz de forță majoră, pentru a nu periclita buna desfășurare a activității în companie. Fiind nevoită să folosească telefonul mobil personal, în interes de serviciu, deși avea acces la un telefon fix, care se află într-un birou alăturat. Petenta declară că, tot pe motivul apartenenței sale ca lider la un sindicat i s-au acordat “scrisori de atenționare” din partea conducerii, ori că biroul împreună cu calculatorul acesteia, i-au fost scoase pe holul biroului administrativ. De cealaltă parte, reclamata arată că orice angajat poate să-și desfășoare activitatea de serviciu, logându-se din punct de vedere tehnic, la orice computer rămas liber fără nicio restricție.

Reiterând că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată, Colegiul observă că un raport de cauzalitate între un criteriu și faptă, nu poate fi stabilit în prezenta speță. În cauză nu sunt prezentate indicii de natură a prezuma că, un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin.1) din O.G. nr. 137/2000 republicata a constituit un *obiter dictum* în aplicarea unui regulament a unei proceduri ori a unor instrucțiuni, pentru desfășurarea activității muncii în anumite situații de serviciu, fie și pentru modul de acces la computer în vederea folosirii acestuia în interes de serviciu. O atare prezumție ar fi trebuit să permită cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis și acțiunile părții reclamante ar exista un raport de cauzalitate ce ar determina un tratament mai puțin favorabil aplicabil unor situații comparabile.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin 1), din O.G nr.137/2000, modificată, nu există raport de cauzalitate între un criteriu și faptele inputate părții reclamate.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) S.I.T

b) Banca Comercială Română

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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

CAZACU IOANA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

Intocmit: R.O.-Serviciul Asistență Colegiul Director

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.