



**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. 616  
din data de 16.10.2013**

**Dosar nr. 523/2013**

**Petiția nr. 4458/02.07.2013**

**Petenți: P.R.M.**

**Reclamat: S.C Uni Credit Țiriac Bank S.A**

**Obiect:** desființarea postului ocupat de petentă, anterior intrării în concediu de îngrijire copil.

obligarea petentei, să revină la o activitate neconformă cu pregătirea sa profesională și cu activitatea avută anterior intrării în concediu.

neacordare beneficiilor privind asigurarea de servicii medicale private.

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților.**

**I.1.1 P.R.M**

**I.1.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**I.1.3 S.C Uni Credit Țiriac Bank S.A prin reprezentant Casa de avocatură, Zamfirescu Racoți&Partners.**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1 Petenta susține că partea reclamată la întoarcerea din concediu îngrijire copil, i-a desființat postul ocupat anterior și ca sarcină de serviciu îi atribuie să rezolve, lucrări considerate sub nivelul de pregătire și a funcției ocupate anterior(Coordonator colectiv bancă). În opinia petentei, plata unor servicii medicale private de care a beneficiat copilul său, relevă un tratament diferit în raport cu situația altor colegi de muncă.

**III. Procedura de citare**

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.4458.15.07.2013, a fost citată doamna P.R. în calitate de petentă, pentru data de 06.08.2013. Procedură legal îndeplinită.

3.2. Prin adresa înregistrată cu nr.4781.15.07.2013, a fost citat S.C Uni Credit Ţiriac Bank S.A în calitate de reclamat prin reprezentant, pentru data de 06.08.2013. Procedură legal îndeplinită.

#### **IV. Susţinerile părţilor**

##### **Susţinerile petentului**

4.1 Petenta susţine că în data de 06.02.2011 a intrat în concediu de creştere şi îngrijire copil, iar pe data de 06.02.2013 urma să-i înceteze concediul aferent pe o perioadă de (2 ani). Beneficiind de acest drept, potrivit OUG nr.111/2011; "având în vedere acest fapt, pe data de 07.02.2013 urma să mă prezint la locul de muncă din sucursala S.C Uni Credit Ţiriac Bank, din Kronstadt Brasov, pe poziţia de (Coordonator colectiv bancă), funcţie pe care o ocupam la momentul la care intrasem în concediu pentru creştere copil. Încă din data de 19.12.2012, cunoscând faptul că urmează să reîncep activitatea la data de 07.02.2013, am trimis o solicitare pe e-mail la Departamentul Resurse Umane, solicitându-i doamnei N.A., să fiu (relocată în Bucureşti), conform pregătirii şi experienţei mele profesionale ".

4.2 În urma informării cu privire la dorinţa de relocare, petentei nu i s-a răspuns de către conducerea unităţii bancare, revenind ulterior cu un alt e-mail, cu o cerere similară, către doamna C.D. în data de 21.01.2013, cu explicaţiile necesare. Petenta susţine faptul că a dorit prin solicitarea de relocare în oraşul Bucureşti, reintregirea familiei şi implicit, locuirea cu soţul şi cu cei doi copii minori. "Arăt faptul că la nivelul angajatorului Unicredit Ţiriac Bank S.A, este posibilă relocarea la o sucursală din alt oraş, având în vedere faptul că anterior intrării în concediu de creştere copil am făcut o asemenea solicitare, susţinând un interviu şi primind aprobarea pentru relocare, însă din motive personale a trebuit să renunţ ".

4.3 Petentei la momentul revenirii din concediu creştere copil în data de 07.02.2013, i s-a adus la cunoştinţă că, nu se mai poate întoarce pe postul ocupat anterior intrării în concediu creştere copil, deoarece a fost desfiinţat şi condiţiile de muncă nu mai erau similare; "directorul sucursalei domnul T.S., la întoarcerea mea din concediu, nu a ştiut cum să procedeze pentru că nu avea nici birou pentru mine, nici computer, nici user-ul activat pentru a-mi putea relua activitatea. În urma unor telefoane şi mailuri date la Bucureşti şi a cererii mele de a fi reîntegrată pe fosta poziţie pe care o ocupasem, mi-a alocat un birou şi până la aproximativ ora 13, suportul tehnic a fost reactivat pentru a avea acces la sistemul informatic al băncii. Consider discriminatorii, faptele angajatorului de a da fostul meu birou altui angajat, iar eu trebuind să-mi îndeplinesc atribuţiile de serviciu la un alt birou şi calculator ce deserveşte din punct de vedere administrativ, întreaga sucursală. Consider că tratamentul discriminatoriu pe care

mi-l aplică angajatorul se datorează faptului că, mi-am exercitat dreptul de a sta în concediu pentru creștere copil timp de doi ani “.

4.4 Petenta, în sprijinul celor relatate în petiție , atașează înregistrări audio prin care, i se explică de către directorul de sucursală faptul că poziția s-a a fost desființată în anul 2011 și că, pentru a nu o concedia timp de 6 luni, cum prevede o dispoziție legală, trebuie să fie de folos sucursalei “cu ce se poate”. Prin înregistrarea nr.2 minutul 07:56, doamna D.C.-HR Business Partner, recunoaște că poziția petentei a fost în mod nelegal desființată în perioada în care a fost plecată în concediu pentru creștere copil. În continuare, petenta susține că, “...de atunci și până acum am desfășurat activități care nu au nicio legătură cu fișa mea de post, cea de Coordinator colectiv bancă....am sesizat aceste nereguli angajatorului, solicitându-i să fiu reintegrată pe poziția de (Coordonator colectiv bancă), sau pe o poziție echivalentă de conducere, fapt neconcretizat nici până în prezent“. Petenta, în conținutul petiției arată că, cererilor sale către partea reclamată pentru relocarea la o altă sucursală, nu i s-au dat niciun răspuns motivat, în termen de 30 de zile de la depunere, indiferent de rezoluția care ar fi fost luată, de admitere ori respingere.

4.5 Petenta declară că printr-o solicitare anterioară de relocare în București pe motivul reintregirii familiei, i s-a acceptat dorința, găsindu-i-se o sucursală din bulevardul Ștefan cel Mare, dar, din motive (personale, familiale) a fost nevoită să renunțe. Petenta arată că înțelege și problemele prin care trece la acest moment banca din punct de vedere organizatoric, “...experiența și vechimea în cadrul băncii și nu în ultimul rând pregătirea mea profesională, am sugerat și o poziție în H.O-București, într-unul din departamentele Marketing-implementare produse, Organizare, Audit, Credite staff, Resurse umane, sau într-unul din departamentele cu care am colaborat înainte de a ocupa poziția de Coordonator colectiv bancă, în decurs de 12 ani de când lucrez în cadrul companiei. De la întoarcerea mea din concediu creștere copil și până în prezent mi-am arătat disponibilitatea de a ocupa și alte poziții echivalente cu cea de Coordonator colectiv bancă, cu scopul venirii în București, pentru întregirea familiei. Am aplicat pe o poziție de Operațiuni-Loans&Morgages, pe data de 11.02.2013...dar nu mi s-a răspuns la e-mail și nu am fost chemată la interviul de selecție.....ulterior acea poziție a fost ocupată, eu fiind din start exclusă deoarece soarta mea este oricum decisă deja, urmând să fiu dată afară după expirarea celor 6 luni de la întoarcerea din concediu creștere copil. Consider că în mod intenționat, partea reclamată încearcă să mă intimideze să-mi dau demisia, împiedicându-mă să particip la vreun interviu pentru posturile vacante lansate pentru București....nefiind selectată pentru interviuri și neprimind explicații pentru acest lucru”.

4.6 Petenta, relatează faptul că în luna mai 2013, efectuând investigații pentru unul dintre copii a aflat de la prestatorul de servicii medicale Regina Maria, că pentru copii va trebui să plătească integral, toată suma pentru serviciul medical de care a beneficiat, deoarece nu mai beneficiază de acea clauză specială care să-i permită eșalonarea cheltuielilor; “...a doua zi, m-am interesat la colegi, dacă ei beneficiază de această clauză specială referitoare la serviciile medicale prestate pentru copii salariatului, și mi-au confirmat că, în continuare,

beneficiază de acea clauză, în măsura în care am semnat cu angajatorul în acest sens un accord de debitare lunară automată din contul curent de lei”, "...consider în aceste condiții că nu beneficiaz de un tratament egal ca toți angajații din cadrul Uni Credit Țiriac Bank"... mă simt umilită, hărțuită și simt că mi se încalcă dreptul la muncă și la demnitatea în muncă pentru simplul fapt, că mi-am exercitat un drept, de a merge în concediu pentru creștere copil". "În tot acest timp, eu trebuie să mă duc la muncă, să îndeplinesc cele mai simple sarcini de serviciu, de verificarea corectitudinii datelor clienților în sistem, fotocopii și orice altceva au nevoie colegii mei din sucursală, din funcția de conducere de pe care am plecat înainte de concediu pentru creștere copil, am ajuns la o funcție de execuție de cel mai mic grad...această situație tensionată la locul de muncă este amplificată și prin faptul că, mi se reamintește de câte ori se ivește ocazia că voi fi concediată, după expirarea celor 6 luni". Consecințele hărțuirii morale la locul de muncă au început deja să se resimtă, sunt mereu stresată la locul de muncă să nu fac cea mai mică greșeală, mă simt umilită și consider că angajatorul îmi desconsideră munca și abilitățile mele profesionale din moment ce nu mă lasă să-mi exercit în mod corespunzător atribuțiunile", "Tot o dovadă a exercitării abuzive a funcției pe care o deține directorul de sucursală dl. T.S., este faptul că acesta, nu mă lasă să-mi îndeplinesc atribuțiile specific postului pe care îl ocupam de Coordonator colectiv bancă, ci îmi dă tot felul de sarcini administrative minore, să scanez, fotocopiez, să verific dacă sunt toate actele într-un dosar de credit, să actualizez în sistematic datele de identificare ale clienților, activități care nu au nicio legătură cu fișa postului meu, iar mai recent mi-a respins în mod nelegal și abuziv cererea de concediu de odihnă".

### **Sușinerile părții reclamate**

4.7 Partea reclamată S.C Uni Credit Țiriac Bank S.A, prin reprezentant solicită respingerea sesizării formulată ca fiind neîntemeiată.

4.8 Reclamata arată că petenta P.R.M., începând cu data de 06.02.2011 a intrat în concediu pentru creșterea copilului pentru o perioadă de doi ani. În prezent, salariată s-a reântors din concediul pentru creșterea copilului și ocupă aceeași poziție avută anterior de (Coordonator colectiv bancă), tot în cadrul sucursalei Kronstadt Brasov. Dar, la revenirea petentei din concediu, banca a trecut printr-un process de restructurare, cea mai mare a pozițiilor de Coordonator colectiv bancă fiind desființate, dar, "...în ceea ce privește postul deținut de salariată, am explicat faptul că având în vedere interdicțiile legale, s-a luat decizia menținerii postului în continuare", "tot cu prilejul corespondenței purtate între părți, am dat petentei toate lămuririle necesare și i-am explicat faptul că este liberă să aplice pentru orice poziție vacantă care va fi postată pe intranet (rețeaua internă a băncii). Deși de la momentul revenirii din concediu și până în prezent au fost vacante mai multe poziții corespunzătoare pregătirii profesionale, aceasta nu a optat pentru nici una dintre ele, fiind interesată doar de anumite poziții. Am explicat, de asemenea, salariatei faptul că, în contextual în care cea mai mare parte a pozițiilor de coordonator colectiv bancă au fost desființate cu prilejul restructurării, nu îi putem oferi un post similar în București, deoarece nu

există un asemenea post vacant. În ceea ce privește solicitarea salariatei de a-l oferi un post în cadrul unității centrale, i-am răspuns acesteia în sensul că pe pozițiile dumneaei nu există momentan un post disponibil “.

4.9 Cu privire la mutarea petentei la un alt birou decât cel ocupat în momentul intrării în concediu, reclamata susține că acest fapt, este o măsură de organizare a muncii și că aceasta nu este de natură a discrimina în vreun fel pe salariată, nefiindu-i încălcat dreptul la muncă ori un tratament diferit față de ceilalți salariați; “în plus față de aceasta, salariată nu arată care este criteriul în raport de care se consideră discriminată față de restul colegilor”.

4.10 În ceea ce privește restricționarea activității la locul de muncă partea reclamată arată că condițiile în care salariată a revenit din concediu pentru creșterea copil, pe același post și beneficiază de aceleași condiții financiare: “ste adevărat faptul că în prezent salariată are mai puține atribuții decât cele existente la momentul intrării în concediu pentru creșterea copilului, însă acest fapt se datorează procedurii de restructurare desfășurată între timp, iar nu vreunei fapte de discriminare”, “...în prezent, salariată face doar ce a mai rămas din atribuțiile specifice poziției de coordonator colectiv ca urmare a procesului de restructurare prin care a trecut compania”.

4.11 În ce privește nesoluționarea cererilor de relocare, reclamata consideră că a răspuns la toate întrebările și sesizările primite din partea salariatei, prin Departamentul de Resurse Umane; “...cu toate acestea, salariată nu a aplicat pentru niciuna din pozițiile existente, ignorând procedura internă de recrutare și ambiționându-se să trimită e-mail-uri prin care, să solicite relocare în București”.

4.12 Cu privire la motivul de neacordare a beneficiilor privind asigurarea de servicii medicale private, partea reclamată susține că este neântemeiat, salariată băncii, beneficiind de aceleași facilități, fără discriminări.

4.13 În ceea ce privește relațiile petentei cu colegii de sucursală, din informațiile primite la conducerea băncii, reclamata susține că colegii petentei au comunicat că aceasta, este mereu nemulțumită și prin faptele și atitudinea sa, crează o atmosferă tensionată în cadrul sucursalei.

4.14 Cu privire la cererea de concediu formulată de salariată, reclamata arată faptul că petenta nu a postat nicio solicitare în cadrul aplicației E-Charisma, nefiind adusă la cunoștința D.R.U; “...salariată s-a limitat la a face o solicitare către directorul de sucursală, ignorând cu nonșalanță prevederile interne care reglementează procedura de postare a cererilor de concediu. Cu toate acestea, pentru a evita o nouă situație delicată cu petenta, Departamentul Resurse Umane i-a admis cererea chiar și în condițiile în care aceasta nu fusese corect formulată”.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

5.1 Colegiul director al CNCD reține că petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care, partea reclamată la întoarcerea petentei din concediu de îngrijire copil, i-a desființat acesteia postul de Coordonator colectiv bancă pe care îl ocupa așteptând în opinia petentei, să demisioneze ori să treacă termenul de 6 luni de zile pentru a o da afară din servicii.

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. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

Colegiul director, respinge în ședința de deliberări din data de 16.10.2013, excepția invocată de reclamată, cu privire la netemeinicia sesizării.

Din înscrisurile depuse la dosarul cauzei, Colegiul director analizează obiectul petiției potrivit O.G nr.137/2000, modificată. Așadar, în raport de obiectul petiției și persoana care sesizează, Colegiul constată că plângerea, în esență, vizează un tratament diferențiat aplicat petentei de către partea reclamată, la momentul revenirii acesteia din concediul de îngrijire copil; "...directorul sucursalei domnul T.S., la întoarcerea mea din concediu, nu a știut cum să procedeze pentru că nu avea nici birou pentru mine, nici computer, nici user-ul activat pentru a-mi putea relua activitatea. În urma unor telefoane și mailuri date la București și a cererii mele de a fi reîntegrată pe fosta poziție pe care o ocupasem, mi-a alocat un birou și până la aproximativ ora 13, suportul tehnic a fost reactivat pentru a avea acces la sistemul informatic al băncii".

Tratamentul diferențiat aplicat petentei în raport cu situația avută anterior intrării în concediu, fiind susținut de noile condiții de muncă, diferite pentru poziția pe care a revenit și munca pe care o presta la acel moment (complet diferită după cum susține petenta, pregătirii profesionale și a activității specifice conform vechiului post de Coordonator colectiv bancă). Petentei fiindu-i aplicat după cum demonstrează privind activitatea sa, un tratament inadecvat pregătiri profesionale, realizând activități specifice unei funcții de execuție și nu de conducere așa cum implica poziția de Coordonator colectiv bancă, respectiv; (scanări pecimene semnături, scanări instrumente remise spre încasare, închideri de conturi și coduri de client, închideri carduri, activări sau deactivări Internet Banking, deschideri cont și coduri de client, încasări fizice salarii, note contabile, monitorizare instrumente de plată).

5.2 Mai mult decât atât, petenta susține că a solicitat Direcției Resurse Umane o relocare la o altă sucursală a băncii în orașul București. Motivul relocării fiind strâns legat de reintregirea familie, soțul și copiii acestora locuind în București. Colegiul director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al 1) din O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excudere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau 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. Petentei la revenirea din concediu de îngrijire copil, i-a fost modificată activitatea de muncă avută anterior precum și titulatura de (Coordonator colectiv bancă), respectându-i-se în schimb salarizarea și o parte din pachetul de beneficii medicale; „în ceea ce privește sarcinile specific funcției de conducere de Coordonator colectiv bancă, pe care trebuia să le îndeplinească petenta, conform fișei postului, din data de 07.02.2013, de la întoarcerea din concediu creștere copil, acestea au fost preluate și realizate exclusiv de directorul de sucursală O.S.T., petenta neavând voie, permisiunea, autorizația de a le efectua deși acestea erau principalele ei atribuții... „.

5.3 În atare condiții, Colegiul constată că întreg complexul de împrejurări relatat în plângere, poate fi suspus spre analiză și potrivit art.10 din Legea nr.202/2002, privind „egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați”, alin. 1 “Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare” și potrivit alin. 7 al aceluiași articol "La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariați/salariații au dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței". Din acest punct de vedere, în prezenta speță, Colegiul este de opinie că faptele prezentate sunt de natură a permite reținerea unor prezumții de discriminare prin raportare la un tratament diferit potrivit condițiilor de muncă, aplicate petentei în momentul întoarcerii la serviciu din concediu de maternitate.

În cauză Colegiul constată că, sunt prezente indicii de natură a prezuma un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin.1 și art. 6 alin a), “încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă”, din O.G. nr. 137/2000 republicată, de a constitui un *obiter dictum* în legătură cu condițiile de muncă oferite petentei de către partea reclamată, în raport cu calificarea profesională și activitatea desfășurată, la momentul întoarcerii din concediu de creștere și îngrijire copil. Hotărăște sancționarea părții reclamate în speța de față a S.C Uni Credit Țiriac Bank S.A, cu amendă contravențională în cuantum de 5000(cinci)

mii lei, conform art.2 alin 1) și art. 6 lit.a), “încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă” coroborat cu art.26 alin 1) și 2).

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.Aspectele prezentate în petiție, întrunesc elementele constitutive ale unei discriminări potrivit art.2 alin 1) coroborat cu art.6 lit.a) “încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă”, din O.G nr. 137/2000, modificată, în ce privește condițiile de muncă oferite petentei de către partea reclamată, în raport cu calificarea profesională și activitatea desfășurată, la momentul întoarcerii din concediu de creștere și îngrijire copil.

2. Sancționarea părții reclamate, în speță S.C Uni Credit Țiriac Bank S.A cu amendă contravențională în cuantum de 5000(cinci) mii lei, conform art.2 alin 1) și art. 6 lit.a), “încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă” coroborat cu art.26 alin 1) și 2), din O.G nr. 137/2000, modificată.

3.Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte

4. O copie a hotărârii se va transmite părților

a) P.R.M.

b) S.C Uni Credit Țiriac Bank S.A loc. București, prin reprezentant Zamfirescu Racoți&Partners

### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Amenda contravențională se va plăti la Direcția Generală de Finanțe Publice a Municipiului București.

### **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

HALLER ISTVAN – Membru



JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA- Membru

PANFILE ANAMARIA-Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

THEODORA BERTZI – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Intocmit și redactat R.O.

**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.