



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 596
din 26.11.2009

Dosar nr: 336/2009

Petiția nr: 7.612/14.08.2009

Petent: O M P

Reclamat: G S (președinte al S.C. VOLKSBANK România S.A.)

Obiect: condiții de salarizare și remunerare, condiții de muncă nepotrivite, dispoziția de a discrimina, hărțuire, discriminare multiplă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul ales al petentei

I.1.1. O M P – prin avocat I S

I.2. Numele și domiciliul ales al reclamatului

I.2.1. G S (președinte al S.C. VOLKSBANK România S.A.), biroul din sucursala din București, Bd.-ul Dacia nr. 79, sector 1.

II. Obiectul sesizării

Petiția se referă la condiții de salarizare și remunerare, condiții de muncă nepotrivite, dispoziția de a discrimina, hărțuire, discriminare multiplă pe considerentul că petenta a făcut unele demersuri pentru a identifica diverse nereguli în cadrul companiei la care a lucrat.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

Petenta consideră discriminatorie condițiile de salarizare și remunerare, condițiile de muncă nepotrivite, arată că reclamatul a dispus ca ea să fie discriminată, a comis faptele de hărțuire, discriminare multiplă.



IV. Procedura de citare

Părțile au fost citate pentru data de 08.09.2009 și pentru data de 22.09.2009 la sediul CNCD.

La audieri s-au prezentat ambele părți.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

V. Susținerile părților

Petenta, prin petiția înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sub **nr. 7.612/14.08.2009** (filele 1 – 13), sesizează anumite fapte de discriminare și hărțuire morală exercitate de către conducerea băncii, la locul de muncă și în legătură cu contractul său individual de muncă. Faptele descrise de petentă vizează în opinia sa aplicarea unui tratament diferențiat, defavorizant și discriminatoriu între salariați, la nivel general în cadrul instituției, atât sub aspectul inechitabilității condițiilor de muncă, salarizării și remunerării cu salariu egal pentru muncă egală, cât și sub aspectul principiului egalității și excluderii privilegiilor sau al securității persoanei.

De asemenea, petenta reclamă încălcarea demnității personale, a drepturilor și libertăților fundamentale, precum și a dreptului la libertatea de opinie și exprimare și conștiință.

Din iulie 2005, petenta a deținut în cadrul firmei funcțiile de consilier juridic al Agenției Unirea, consilier juridic în cadrul Direcției Credite Retail, coordonator produs în cadrul Direcției Retail, șef departament dezvoltare produse în cadrul Direcției Retail și apoi în cadrul Direcției Vânzări Credite Persoane Fizice și Rețea, director interimar al sucursalei „Premium Plaza”.

În aprilie 2009 a fost numită director al Direcției Vânzări Credite Persoane Fizice și Rețea, această direcție fiind în subordinea directă a Vicepreședintelui Resortului Retail, d-na R B

Petenta susține că deși încă din luna aprilie 2006 de când a devenit coordonator de produs în cadrul Direcție Retail, prin activitatea depusă a contribuit la dezvoltarea instituției, remunerarea și condițiile de muncă de care a beneficiat au fost sub nivelul celor aplicate în cadrul băncii, pentru poziții similare, existând diferențe majore între salariul petentei și cel al altor colegi. În acest sens, petenta menționează cu titlu de comparație următoarele persoane:

- adjunctul petentei, șeful Departamentului Adjunct Dezvoltare produse Retail avea un salariu net de 5.000 lei, plus un bonus fix lunar de 1.000 EUR;
- șeful Departamentului Dezvoltare Carduri – salariu net de 6.500 lei;
- șeful Departamentului Analiză Credite Persoane Fizice – salariu net de 8.000 lei;
- șeful Departamentului Strategii și Cercetare – salariu net de 11.000 lei.



Începând cu luna august a anului 2007, petenta a ocupat poziții care presupuneau mai multe atribuții și responsabilități suplimentare, fără a i se acorda proporțional și o creștere de salariu.

Astfel, petenta afirmă că deși responsabilitățile alocate acesteia în perioada 2006 – 2009 erau legate de multe activități ce intrau în atribuțiile altor colegi și depășeau în mod semnificativ mențiunile din fișa postului, remunerația a fost mult inferioară celei acordate colegilor.

Petenta punctează discriminările la care a fost supusă:

1) Discriminare directă în privința condițiilor de salarizare și remunerare. Petenta consideră că i-a fost încălcat în mod continuu dreptul la un salariu egal, pentru muncă egală și la o remunerație echitabilă, prin aplicarea unui tratament defavorizant și discriminatoriu în privința condițiilor de remunerare, promovare și recompensare, nefiind stabilite pe criterii de performanță sau pe baza rezultatelor obținute.

În luna octombrie 2008, poziția de șef Departament Analiză Credite Persoane Fizice era remunerată cu 8.000 RON, în timp ce poziția de șef Departament Dezvoltare Produse Retail ocupată de petentă era remunerată cu un salariu net de 4.500 RON net, deși aceasta îndeplinea o parte importantă din atribuțiile primei poziții.

Reclamatul a refuzat propunerea șefului ierarhic al petentei de mărire a salariului petentei, motivând contextul economic, în condițiile în care în aceeași perioadă, a aprobat angajarea unei alte persoane pe o poziție similară (șef Departament Strategie și Cercetare în cadrul Direcției Financiar și Contabilitate) cu un salariu net de aproape 3 ori mai mare, respectiv 11.000 RON, față de 4.500 RON, salariul petentei.

Conform anexei 1 la Contractul colectiv de muncă, care conținea grila de salarizare cu limitele minime și maxime de salarizare pentru tipurile de posturi, limita maximă pentru poziția de șef departament era de 7.776 RON, motiv pentru care petenta a solicitat Șefului Departamentului de Resurse Umane lămuriri cu privire la contradicția dintre situația de fapt și reglementări. Răspunsul oferit de către acesta a fost că aspectele ce țin de salarizare sunt decise de către conducere.

În luna februarie a anului 2009 a fost angajat la ordinul reclamatului în Resortul de Retail un coleg pe poziția de director vânzări canale alternative, cu un salariu net de 13.000 RON, pe lângă un bonus lunar.

În luna aprilie 2009, odată cu numirea petentei în poziția de director Direcție Vânzări Credite Persoane Fizice și Rețea (având ca și atribuții principale coordonarea, monitorizarea și gestionarea activității întregii rețele de sucursale și agenții a băncii), salariul acesteia s-a majorat până la nivelul de 8.000 RON net, în timp ce alți colegi din subordine erau remunerați cu salarii de peste 9.500 RON net (directori de sucursale și direcții regionali), iar alți directori de direcții aveau salarii de peste 12.000 RON.

În luna iunie 2009, conducerea băncii a aprobat pentru poziția de director adjunct al Direcției Private Banking acordarea unui salariu net de peste 12.000 RON, precum și majorarea salariului net al directorului Direcției Financiar și Contabilitate peste suma de 16.000 RON.



Petenta precizează că în cadrul Volksbank România, persoanele care sunt remunerate cu cele mai mari salarii și recompense nu sunt și cele care au obținut cele mai bune rezultate obținute la evaluările profesionale, întocmite atât intern cât și extern, astfel precum se stipulează și în Regulamentul de Ordine Interioară, Codurile de Conduită și Etică Profesională și Contractul Colectiv de Muncă. Sunt oferite în acest sens cu titlu de exemplu Directorii următoarelor direcții: Marketing&Comunicare, Direcția Private Banking, Risk – Controlling, Direcția Financiar și Contabilitate.

Petenta menționează că la toate evaluările a obținut cel mai bun calificativ – „A – excelent”.

Faptele de discriminare directă, în opinia petentei au continuat și au fost exercitate și în legătură cu acordarea bonusurilor lunare. Astfel, conform *Procedurii Interne de Bonus și Comisioane pentru Activitatea de Retail*, în capitolul II alocat „Sistemului de bonus pentru Produse Non – Risk (depozite și conturi curente)”, este prezentat sistemul de calcul a bonusului ce revenea directorului de Direcție. Odată cu numirea petentei în funcția de director Direcție Vânzări Credite Persoane Fizice și Rețea, reclamatul a decis modificarea acestei proceduri, singurul amendament adus fiind plafonarea bonusului alocat tocmai acestei poziții. Însă, prin derogare de la această nouă procedură internă de acordare a bonusurilor, petenta susține că persoanele apropiate reclamatului erau recompensate lunar cu sume mult mai mari, deși rezultatele obținute nu justificau acordarea acestor bonusuri. În acest sens, petenta oferă cu titlu de exemplu cazul directorului Direcției Marketing și Comunicare sau cel al salariaților Direcției Private Banking care au primit bonusuri ce nu îndeplineau niciunul dintre criteriile de performanță stabilite prin acea procedură internă.

2. Discriminarea directă în privința condițiilor de muncă echitabile. Petenta precizează că ceilalți directori de direcție, o mare parte din colegii numiți în poziții de șef departament, precum și toate persoanele pe care petenta le avea în subordine directă (colegii din cadrul direcției, directorii regionali, toți directorii de sucursale), aveau alocate și puse la dispoziție mașini de serviciu.

3. Dispoziția de a discrimina. La data de 28 mai 2009, în timp ce petenta se afla în delegație la Suceava în vederea efectuării unui training la sucursalele din zona respectivă a fost informată telefonic de către superiorul său direct că reclamatul, în mod neașteptat i-a solicitat să-i aducă la cunoștință că trebuie să plece din firmă, datorită unui presupus „conflict de interese”, „recent descoperit” de către conducere.

4. Hărțuirea. În data de 29.05.2009, reclamatul i-a pus în vedere petentei să-și prezinte demisia din funcția pe care o deținea – director al Direcției Vânzări Credite Persoane Fizice și Rețea – sau să accepte o „încetare a CIM prin acordul părților”, fără a i se aduce la cunoștință și motivele exacte și reale ale acelei solicitări și fără a exista sau a se constata o abatere disciplinară, o eroare în activitatea sa profesională. Motivele invocate de reclamat vizau o „recentă descoperire” a unui presupus „conflict de interese” legat de existența în cadrul unor dosare de credit a unor opinii juridice formulate de către petentă și, respectiv, a unor rapoarte de evaluare întocmite de S P soțul său, acesta fiind colaborator al băncii încă din anul 2006.



Petenta califică actul conducerii drept unul de rea – credință și precizează faptul că reclamatul nu ar fi avut cum să „descopere recent” această situație, din moment ce ea însăși a informat în vara anului 2008 conducerea Departamentului de Control Intern asupra raporturilor de familie existente în cazul său. Poziția adoptată de reclamat este considerată de către petentă cu atât mai rău intenționată cu cât soțul său a încetat colaborarea cu Volksbank România S.A. în octombrie 2008, iar așa – zisul „conflict de interese” a fost descoperit și imputat la finele lunii mai 2008.

5. Ordinul de a discrimina corelat cu discriminarea multiplă. În data de 01 iunie 2009, petenta a depus la Departamentul Resurse Umane o solicitare pentru verificarea și clarificarea mai multor aspecte referitoare la presupusul „conflict de interese” invocat de către conducere, la activitatea sa profesională în cadrul instituției, precum și la situația contractului său de muncă. Solicitare la care nu i s-a dat niciun răspuns.

Întrucât a refuzat în mod direct și explicit atât prezentarea demisiei, cât și o încetare a contractului individual de muncă prin acordul părților, petenta precizează că la data de 04.06.2009, reclamatul a dat dispoziții exprese ca, în cazul în care aceasta nu pleacă de bună – voie din instituție sau nu acceptă un post inferior, să se treacă la o reorganizare a activității băncii, astfel încât postul său să fie desființat. În dovedirea afirmațiilor sale, petenta anexează corespondența purtată pe email între dânsa, vicepreședintele Resortului Retail și reclamat, prin care acesta din urmă a dat dispoziții clare cu privire la măsurile ce urmau să fie luate pentru îndepărtarea petentei din firmă.

Urmare a refuzului petentei la propunerile reclamatului, în data de 09.06.2009, în cadrul Comitetului director al firmei, a fost adoptată **Decizia nr. 05.17**, prin care se realiza modificarea Regulamentului de Organizare și Funcționare a Volksbank România S.A., respectiv comasarea Direcției Vânzări Credite Persoane Fizice și Rețea pe care o coordona petenta, cu Direcția Vânzări Canale Alternative, direcție ce era coordonată de o persoană angajată chiar la ordinul expres al reclamatului, la data de 16 februarie 2009.

La data de 14.07.2009, ca o consecință directă a deciziei Comitetului Director menționată anterior, petentei i-a fost înaintată **Decizia nr. 755/10.07.2009** prin care se dispunea încetarea contractului său individual de muncă, invocându-se ca motive de fapt aplicarea Programului de Cost Management prin „a) reorganizarea activității S.C. Volksbank România S.A. prin unirea, într-o singură direcție, a două direcții diferite, ca urmare a volumului diminuat al vânzării unora dintre produsele bancare și b) abordarea unitară a strategiei de vânzare a produselor și serviciilor oferite de bancă și destinate clienților de retail ai acesteia.”

Petenta precizează totodată că în fapt, concedierea sa a fost stabilită prin **Decizia Directoratului nr. 05.17 din 09.06.2009**, dată la care se afla în concediu de odihnă, aprobat pentru 23 de zile lucrătoare, cu începere din data de 03.06.2009, fapt din care rezultă că i-au fost ignorate și dispozițiile imperative ale art. 60 alin. 1 lit. J) din Codul Muncii, potrivit cărora, concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe durata efectuării concediului de odihnă. Petenta precizează că **Decizia de concediere nr. 755** a fost emisă și semnată la data de



10.07.2009 (prima zi de lucru a petentei la întoarcerea din concediul de odihnă), tocmai în scopul de a se creea aparența de legalitate a măsurii dispuse.

Petenta mai menționează că decizia adoptată de Directorat a devenit efectivă și s-a aplicat cu începere imediată, din data 09.06.2009 (așa cum reiese și din emailul de informare, comunicat la data de 18.06.2009, tuturor angajaților băncii de către Direcția Organizare din cadrul firmei, responsabilă cu publicarea pe Intranet-ul local a tuturor Reglementărilor Interne).

Ca o dovadă în plus că decizia de a fi concediată a fost luată înainte de se întoarce din concediul de odihnă, petenta precizează că bonusul lunar la care era îndreptățită, potrivit *Procedurii Interne de Bonus și Comisioane pentru Activitatea de Retail*, nu i s-a mai plătit începând tot cu luna iunie.

6. Victimizarea. Conflictul apărut între petentă și reclamat a fost generat, în opinia petentei, în principal de unele afirmații calomnioase făcute de un fost director de sucursală la adresa familiei sale, ca urmare a unor demersuri pe care aceasta le-a făcut pentru a se identifica, verifica și constata diverse nereguli cu privire la activitatea desfășurată de acesta în cadrul companiei, precum și de un alt director de sucursală din cadrul Volksbank România. Petenta consideră că observațiile sale cu privire la aceste aspecte au deranjat foarte mult conducerea, în special pentru că vizau persoane despre care se cunoștea în rândul tuturor salariaților că fac parte dintre „apropiații” reclamatului, persoane care se prezentau ca fiind printre „oamenii de încredere” ai acestuia și care, exercitau presiuni pentru aplicarea unor metode preferențiale și discriminatorii, în analizarea și aprobarea dosarelor de credit, care se situau la limita legalității și integrității profesionale.

7. Discriminarea multiplă. Petenta atrage atenția asupra faptului că s-au aflat și alte persoane în situații similare cu cea a dânzei și a soțului său, fără a se considera că s-ar afla în vreun conflict de interese, afirmații pe care înțelege să le dovedească prin corespondența purtată cu superiorii săi în data de 04.06.2009.

Petenta consideră că „reorganizarea” activității băncii în mod fictiv poate fi dovedită și prin faptul că postul său este singurul desființat, atât la nivelul celor 2 direcții comasate, cât și la nivelul întregii firme.

De asemenea, petenta consideră că tocmai atitudinea corectă adoptată de dânsa de-a lungul timpului la locul de muncă, fără a se implica în vreun grup de interese constituit în cadrul firmei, a determinat transformarea acesteia într-o persoană incomodă anturajului reclamatului.

Petenta anexează în sprijinul afirmațiilor din petiție următoarele (filele 15 – 69):

- copia solicitării depuse la Departamentul de Resurse Umane al Volksbank România **nr. 4.014/01.06.2009**;
- copia cererii de concediu de odihnă adresată superiorului direct al petentei, înregistrată la Dep. Resurse Umane sub **nr. 4031/02.06.2009**;
- corespondența purtată pe e-mail cu șeful Departamentului de resurse Umane la data de 04.06.2009;
- copia notificării trimise către conducerea Volksbank România sub **nr. 291N/18.06.2009**;



- copia răspunsului la această ultimă notificare, comunicat de Volksbank România S.A. sub **nr. 2198/26.06.2009**;
- copia **Deciziei de concediere nr. 755/10.07.2009**, împreună cu oferta anexată acesteia cu **nr. 4234/10.07.2009**;
- răspunsul la **Oferta nr. 4234/10.07.2009** comunicat de petentă la data de 17.07.2009;
- copie a contestației la **Decizia de concediere nr. 755/10.07.2009** depusă la Tribunalul București, Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale;
- copie a **Contractului Colectiv de Muncă**, încheiat la nivelul Volksbank România, valabil pentru 2009, împreună cu Anexa 1 – Grila de salarizare;
- extras din **Fișa informativă nr. 23** emisă de Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă.

În cadrul ședinței de audieri din data de 08.09.2009 reclamatul, prin intermediul reprezentantului legal C E – M , consilier juridic în cadrul Departamentului Juridic, a depus punctul de vedere în scris (filele 86 – 94), prin care susține următoarele:

- sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este justificată în mod indirect de o motivație patrimonială;
- desființarea postului ocupat de petentă – director al Direcției Vânzări Credite Persoane Fizice și Rețea – a survenit în virtutea contextului economic dificil existent la nivel mondial, concretizat în ceea ce privește instituțiile financiare bancare în reducerea activității de creditare;
- cu toate nemulțumirile petentei și în ciuda imaginii defavorabile pe care o lasă să se întrevadă petenta, relațiile dintre părți de-a lungul raporturilor contractuale derulate au fost extrem de pozitive, iar reorganizarea ce urma să se facă la nivel intern datorită restrângerii activității sectorului de credite pentru persoane fizice era o realitate binecunoscută petentei, inclusiv prin prisma postului pe care-l ocupa;
- petenta dorește doar să creeze aparența unui pretins conflict și iluzia că ar fi fost persecutată în bancă, tocmai pentru ca restructurarea postului ei să nu mai fie credibilă ca realitate obiectivă și astfel să sporească șansele unui câștig în cadrul procesului privind anularea deciziei de restructurare.

De asemenea, reprezentantul reclamatului ridică excepții de inadmisibilitate:

1. Excepția tardivității introducerii petiției cu privire la perioada 18 iulie 2005 – 13 august 2008. În acest sens, reclamatul consideră că, deși motivarea efectivă a petentei nu face trimitere la perioada mai sus menționată, în istoricul petiției, aceasta sugerează că a fost supusă prezumțivelor discriminării începând de la momentul angajării. Prin acest fapt, petenta dorește să inducă ideea că a existat un conflict, idee pe care ar putea să o folosească în cadrul procesului existent pe rolul Tribunalului București. Astfel, întrucât petenta a solicitat controlul



și asupra perioadei cuprinse între 18 iulie 2005 (data încheierii contractului de muncă) și 14 august 2008 (un an retroactiv de la momentul introducerii petiției la C.N.C.D.), având în vedere momentul introducerii petiției, reclamatul apreciază că petiția este inadmisibilă din moment ce este tardiv introdusă pentru perioada de timp menționată mai sus.

2. Excepția lipsei de obiect. Reclamatul opinează că petenta invocă aplicarea unor măsuri discriminatorii în relațiile de muncă, fără a arăta însă vreun criteriu de discriminare. Astfel, așa – zisele „nereguli” în derularea raporturilor de muncă care nu au la bază discriminarea și nu se întemeiază pe un criteriu clar enunțat, nu pot face obiect de cercetare potrivit procedurii de soluționare în fața C.N.C.D. Legalitatea derulării raporturilor de muncă este de competența instanței de dreptul muncii în condițiile legii.

3. Excepția necompetenței C.N.C.D. În ceea ce privește legalitatea desfacerii contractului de muncă, reclamatul apreciază că instanța de judecată este competentă și nu C.N.C.D., existând deja un proces pe rol.

Pe fond, reclamatul dorește să răspundă prin același punct de vedere, la fiecare dintre afirmațiile formulate în petiție:

1. Referitor la drepturile salariale, condițiile de salarizare și remunerare. Petenta a fost susținută și promovată permanent, în opinia reclamatului, fapt care a derivat în mărirea salariului și acordarea de beneficii extrem de motivante (bonusuri, cadouri, prime). Din punctul de vedere al comparabilității, reclamatul consideră că în ceea ce privește condiții de muncă egale, petenta nu se poate compara cu alte posturi, pozițiile ocupate de aceasta fiind din punct de vedere al atribuțiilor postului, unice la nivel de firmă (nu existau 2 persoane care să îndeplinească sarcinile de director Divizie Vânzări Credite Persoane Fizice și Rețea).

Reclamatul precizează că susținerile petentei referitoare la persoanele nominalizate de aceasta precum că nu au avut rezultate favorabile la evaluările interne la nivel de firmă sunt nefondate. Cu atât mai mult, datorită specificului funcțiilor, persoanele în cauză nici nu au fost supuse la aceleași evaluări ca și petenta, în acest sens fiind nerelevantă orice comparație cu evaluările.

Salarizarea, în afara dispozițiilor prevăzute prin lege legate de sporurile pentru studii superioare etc., nu este standardizată la nivelul firmei, ci este supusă negocierii părților. În acest sens, reclamatul consideră că petenta și-a negociat salariul și l-a acceptat ca atare. De asemenea, reclamatul apreciază că principiul „la muncă egală, plată egală” nu interzice diferențe salariale rezultate din negocierile părților.

Modificarea procedurii de acordare a bonusurilor a survenit ca expresie a posibilității recunoscute de lege angajatorului de a-și gestiona unitatea.

2. Referitor la condițiile de muncă (condiții de muncă echitabile). Acordarea mașinii de serviciu nu are loc în coconsiderarea persoanei salariatului, ci către departament/direcție/sucursală, conform procedurii (la care au acces toți salariații în vederea luării la cunoștință) și reprezintă o dotare a cărei oportunitate este apreciată de către angajator, nu de salariat. Astfel, reclamatul consideră că petenta a beneficiat de condiții foarte bune de muncă.



3. Referitor la prezumtiva dispoziție de a discrimina. Reclamatul apreciază că nimic din conversațiile pe care se bazează petenta în susținerea afirmațiilor nu conturează vreo discriminare, din moment ce decizia de reorganizare era cunoscută la nivel intern, iar relațiile erau amiabile în ceea ce privește încercarea de a găsi soluții optime pentru păstrarea petentei în interiorul firmei.

4. Referitor la prezumtivul ordin de a discrimina corelat cu discriminarea multiplă. Reclamatul consideră că afirmațiile petentei sunt făcute doar în scopul distorsionării realității.

Reclamatul depune la dosar următoarele anexe:

- contractul individual de muncă și actele adiționale: pag. 96 – 109;
- fișa postului – director Direcția Vânzări Credite Persoane Fizice și rețea și email petentă referitor la transmiterea acesteia: pag. 110 – 113;
- fișa postului – șef Departament Dezvoltare Produse Bancare: pag. 114 – 116;
- centralizator bonusuri acordate, salariu și bonuri de masă: pag. 117 – 118;
- fișă de evaluare a petentei din data de 29.07.2009: pag. 119 – 121;
- cerere petentei de concediu odihnă din data de 12.06.2009: pag. 122.
- extras din **Regulamentul de organizare și funcționare** (versiunea 31) valabilă din 17.04.2009, conținând atribuțiile Directorului Direcției Vânzări Credite Persoane Fizice și Rețea: pag. 123-217;
- fișe de post pentru
 - director Direcție Servicii Private Bancare: pag. 219 - 222.
 - director Divizie Financiar – Contabilă: pag. 223 – 228.
 - director Divizie Control Intern și Risc Operațional: pag. 229 - 235.
 - director de Marketing și PR: pag. 236 – 238.
 - șef Departament Dezvoltare Carduri: pag. 239 – 241.
 - șef adjunct Departament Dezvoltare Produse și Bank Assurance: pag. 242 – 244.
 - șef Departament Cercetare și Strategie: pag. 245 – 247.
 - consilier juridic: pag. 248 – 251, 255 – 257.
 - manager de produs: pag. 252 – 254.

Petenta formulează anumite observații la punctul de vedere exprimat de către reclamat, având nr. de ieșire de la reprezentantul legal al petentei **625/18.09.2009** și înregistrate la C.N.C.D. sub **nr. 8.505/18.09.2009**, făcând următoarele precizări:

Excepția de tardivitate: Petenta afirmă că până în luna noiembrie 2008 nu a avut cunoștință și nu și-a manifestat interesul în legătură cu diferențele salariale existente între posturile situate la același nivel, având convingerea că acestea corespund limitelor prevăzute în Anexa 1 la CCM, Grila de salarizare și că acestea sunt respectate.



Petenta menționează că a sesizat intern cu privire la diferențele salariale identificate la finele anului 2008, atât față de superiorii direcți, cât și față de Șeful Departamentului de Resurse Umane, solicitând explicații referitoare la criteriile pe baza cărora sunt stabilite salariile persoanelor încadrate pe aceleași poziții. Momentul în care a cunoscut existența acestor fapte de discriminare privind salarizarea și poziția adoptată la acel moment, petenta consideră că pot fi confirmate și verificate prin audierea colegilor din departament, astfel că excepția tardivității invocate este neîntemeiată.

Excepția lipsei de obiect: Petenta precizează faptul că faptele exercitate de către reclamat împotriva sa au avut la bază criteriul convingerilor, de a nu face compromisuri și de a nu accepta presiuni și/sau abuzuri din partea persoanelor cu autoritate și influență în cadrul companiei.

Petenta depune anexe la dosar (filele 275 – 440).

VI. Motivele de fapt și de drept

Colegiul Director constată că petenta consideră discriminatorie condițiile de salarizare și remunerare, condițiile de muncă nepotrivite, acuză reclamatul de dispoziția de a discrimina, hărțuire, discriminare multiplă, pe considerentul că ea a făcut unele demersuri pentru a identifica diverse nereguli în cadrul companiei la care a lucrat.

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

Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării:

„1. Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.

2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.”

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (în continuare **O.G. 137/2000**), republicată, la art. 2, are următoarele prevederi relevante:

„1. Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a



drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(2) Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. (1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe.

[...]

5. Constituie hărtuire 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.

6. Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

7. Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”

6.1. Colegiul Director respinge excepția de tardivitate invocată de reclamant, admitând argumentele aduse de petentă privind aflarea ulterioară a salarizării angajaților Volksbank România S.A. Conform **O.G. nr. 137/2000**, republicată, art. 20 alin. 1, „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”.

6.2. Colegiul Director respinge excepția necompetenței materiale a CNCD. Reclamantul invocă faptul că petenta s-a adresat și instanței de judecată, astfel Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu ar mai avea dreptul de a se pronunța asupra cauzei. Cum arată și jurisprudența instanțelor de judecată privind acest aspect, acțiunile în fața instanțelor de judecată se bazează pe răspunderea pentru fapte delictuale, vizând recuperarea prejudiciului și restaurarea situației anterioare, ori Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării se pronunța asupra laturii contravenționale a faptei, stabilind, după caz, amenzi contravenționale. Prin urmare, CNCD are competența de a soluționa petiția.

6.3. Privind excepția lipsei obiectului, invocată de reclamant, Colegiul Director constată că analiza acestei excepții este strâns legată de fondul cauzei, astfel reunește excepția cu fondul.

6.4. Conform tratatelor internaționale în domeniu și al legislației României, prin discriminare se înțelege (a) un tratament diferențiat (b) bazat pe un criteriu (c) care afectează un drept (d) fără o justificare obiectivă.

În analiza cauzei se poate observa că petenta a invocat ca și criteriu de discriminare demersurile sale pentru a identifica diverse nereguli în cadrul companiei.



Se poate invoca orice criteriu, dar prin sintagma de „orice criteriu” nu se poate înțelege că în fapt nu trebuie invocat niciun criteriu. Practic acest element creează diferența dintre discriminare și alte fapte (cum ar fi abuzul, insulta, calomnia etc.) Totodată între criteriul invocat și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

Unul din criteriile ce pot fi invocate este cel al convingerilor. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, prin jurisprudența sa, a arătat că o convingere invocată trebuie să fie deamă de o societate democratică, și să atingă un anumit nivel de argumentare, seriozitate, coeziune și importanță. („*Se poate considera convingere filozofică aceea convingere care este deamă într-o societate democratică și nu este incompatibilă cu demnitatea umană, nu este în conflict cu drepturile fundamentale ale copilului la educație; chiar dacă cuvântul convingere nu este sinonim cu opinie sau idee, se referă la acel crez care are un anumit nivel de argumentare, seriozitate, coeziune și importanță; cuvântul filozofic are mai multe înțelesuri, se poate referi la sisteme total acoperitoare dar și la viziuni privind domenii mai mult sau mai puțin triviale, dar niciunul din aceste două extreme nu pot fi adoptate în interpretare; punctul de vedere al aplicanților se referă la un aspect important și substanțial, și anume la integritatea personală, proprietățile și influențele pedepsei corporale, excluderea stresului pe care riscul unei astfel de pedepse îl induce; acestea sunt puncte de vedere care au caracteristicile convingerilor filozofice prezentate anterior, ceea ce le distinge de opinii care vizează alte metode de disciplină sau disciplina în general*”, **Campbell și Cosans împotriva Regatului Unit**, 25 februarie 1982; „*cuvântul convingere nu este sinonim cu opinie sau idee, ci reprezintă o viziune care are anumit nivel de argumentare, seriozitate, coeziune și importanță*”, **Folgerø și alții împotriva Norvegiei**, 29 iunie 1997, **Hasan și Eylem Zengin împotriva Turciei**, 9 octombrie 1997; „*A interpreta preferința lingvistică [în educație] ca fiind religioasă sau filozofică este o distorsionare a înțelesului uzual al acestor noțiuni și adaugă la textul Convenției*”, **Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei**, 23 iulie 1968).

În cazul supus analizei Colegiului Director, se poate observa că petenta se consideră a fi discriminată din anul 2006, prin diferențele salariale pe care le invocă. În această perioadă însă ea nu a început acele demersuri (pentru a identifica diverse nereguli în cadrul companiei) pe care le consideră ca fiind la baza discriminării. Mai mult, ea a fost avansată în aprilie 2009 și numită director al Direcției Vânzări Credite Persoane Fizice și Rețea, ceea ce arată încrederea companiei față de ea.

În concluzie, încercarea de a demasca nereguli nu poate fi considerată ca fiind un criteriu de discriminare în condițiile de salarizare și remunerare, în condițiile de muncă, totodată nu se poate constata nici dispoziția de a discrimina, nici hărțuirea, nici discriminarea multiplă (discriminarea bazată pe mai multe criterii).



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. Se respinge excepția de tardivitate invocată de reclamat, conform art. 20 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată;
2. Se respinge excepția de necompetență materială invocată de reclamat;
3. Se reunește analiza excepției lipsei obiectului, invocată de reclamat, cu analiza fondului cauzei;
4. Faptele prezentate în petiție nu reprezintă discriminare în conformitate cu art. 2 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată;
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Președintă a.i.



Data redactării: 02.12.2009

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, în fața instanței de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

