



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2,
tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRĂREA NR.40
din data de 31.01.2012

Dosar nr: 239/2011.

Petiția nr: 3946 din data de 04.07.2011.

Petent: L A

Reclamat: Bursa de Valori București, V I

Obiect: Concediere de la locul de muncă pe criteriul vârstei.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei:

1.1.1. L A cu domiciliul în București,

1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamanților:

1.2.1. **SC Bursa de Valori București SA** cu sediul în București, Bd-ul Carol nr.34-36, et.14,sector2;

1.2.2. V I cu adresă de comunicare la **SC Bursa de Valori București SA** cu sediul în București, Bd-ul Carol nr.34-36, et.14,sector2.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

1. Prin plângerea înregistrată cu nr.3946 din data de 04.07.2011, petenta sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la faptul că reclamatul V I a apelat la stereotipuri lipsite de substanță, cum ar fi, întinerirea colectivului. Petenta susține că nemaifiind la vârsta primei tinereți, acest șablon de gândire a făcut ca imediat după preluarea funcției de director general al Bursei de Valori București de către partea reclamată, V I petenta să devină o țintă. Astfel, în perioada care a urmat a fost supusă unei permanente presiuni și hărțuiri din partea reclamatului, care au culminat cu anunțarea deciziei concediere.

III. Procedura de citare

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 de citare a părților.

2. Petenta a fost citată prin adresa înregistrată cu nr. 3946/05.07.2011, părțile reclamate prin adresele înregistrate cu nr. 3098/05.07.2011.

3. La audierile din data de 18.07.2010 părțile au fost prezente.



4. În vederea soluționării prezentei cauze, s-a dispus efectuarea unui raport de investigare la fața locului, conform art.20 alin.5 din OG nr.137/2000, republicată.

IV. Susținerile părților Susținerile petentei

1. Prin plângerea înregistrată cu nr.3946 din data de 04.07.2011, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că reclamatul V I a apelat la stereotipuri lipsite de substanță, cum ar fi, întinerirea colectivului.
2. Petenta susține că nemaifiind la vârsta primei tinereți, acest șablon de gândire a făcut ca imediat după preluarea funcției de director general al Bursei de Valori București de către partea reclamată, V I , petenta să devină o țintă. Astfel, în perioada care a urmat a fost supusă unei permanente presiuni și hărțuirii din partea reclamatului, care au culminat cu anunțarea deciziei sale de o concedia.
3. Modul în care a fost anunțată despre decizia de concediere, a fost unul traumatizant pentru petentă, ceea ce a dus la o serie de probleme de sănătate care au impus un număr de peste 90 de zile de concediu medical, partea reclamată refuzând să-i prezinte rezultatele evaluării realizate de Bursa de Valori București, ceea ce sfidează nu numai regulile elementare de comunicare, dar și prevederile legale.
4. Deși se mai afla în concediu medical și o fostă colegă, G T nu i s-a transmis nici un fel de scrisoare la casele de sănătate. În cazul petentei, partea reclamată a transmis o serie de scrisori către OPSNAJ și CASMB, prin care a încercat să obțină informații referitoare la fișa medicală a petentei. Petenta susține faptul că în cei peste 15 ani de funcționare ai Bursei de Valori București, niciodată directorul general al instituției nu a cerut astfel de informații despre un angajat aflat în concediu medical.
5. În perioada de preaviz, după revenirea ei din concediul medical, petenta susține că a fost hărțuită de partea reclamată, V I , fiindu-i interzis accesul în Secretariatul Bursei de Valori.
6. Partea reclamată, V I , de multe ori susține că are nevoie de fete tinere și frumoase care să aducă imagine bursei, nu de profesionalism. Din cele 5 colegi din departamentul marketing și relații internaționale, a fost concediată doar petenta în vârstă de 43 de ani și o altă colegă de 39 de ani.
7. Petenta susține că de când a adus concediul medical pentru anxietate, a început hărțuirea și discriminarea mai intens. Înainte de a fi concediată, petenta a fost întrebată de ce nu face mai mult sport.
8. Prin adresa înregistrată cu nr.3999/06.07.2011, anexa nr.3, petenta face referire la faptul că i-au fost restrânse atribuțiile fără a fi informată, i-a fost știrbită buna reputație dobândită în cei 15 ani de activitate, o parte a colegilor au fost șicanați pentru faptul că locuiesc în același cartier cu petenta, au fost distribuite comentarii răutăcioase.
9. Petenta mai susține faptul că este singura persoană concediată căreia nu i s-a propus nici o compensație bănească. Direcția Economică a fost „instructată”, să nu-i mai elibereze adeverință de salariu, necesară obținerii concediului medical, până când petenta ar urma să discute cu partea reclamată. Petenta a fost obligată să suporte suma de 1000 lei reprezentând analizele lunare premergătoare terapiei, petenta fiind asigurată și angajată Bursei de Valori București.
10. În cadrul departamentului marketing și relații internaționale au fost transferate în anul 2011 după concedierea petentei, două persoane a căror experiență relevantă este mult inferioară celei pe care o deține. Deși în Bursa de Valori există un coleg care are experiență în PR de peste 6 ani și un master în Relații Publice și anume C D totuși a fost aleasă de către partea reclamată, V I , d-ra A A cu o experiență de 6 luni în PR, cu vârsta de 25 de ani, ceea ce arată că pentru reclamatul Valentin Ionescu contează să existe personal de gen feminin tânăr.
11. În perioada preavizului, petentei i s-a interzis accesul la calculator, la rețeaua de internet și intranet, ceea ce cu alți colegi nu s-a întâmplat acest lucru. R S , fosta



colegă a petentei a avut posibilitatea să acceseze calculatorul până la ultima sa zi de lucru când a transmis tuturor colegilor și colaboratorilor un mesaj în care le mulțumea tuturor pentru colaborare și îi anunța ca își încetează activitatea în cadrul Bursei de Valori București.

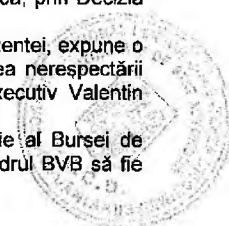
Susținerile părților reclamate

1. Prin punctul de vedere depus la dosar și înregistrat cu nr. 5276/09.09.2011, părțile reclamate susțin faptul că CNCND nu este îndreptățit să realizeze o analiză a legalității măsurii concedierii, sub aspectul caracterului efectiv, a cauzei reale și serioase a măsurii restructurării postului, acesta fiind un atribut exclusiv al instanței de judecată.
2. Prin Concluziile Scrise, depuse la dosar, în legătură cu criticile petentei, părțile reclamate invocă excepția tardivității parțială a petiției, respectiv fapta ce privește mutarea abuzivă în cadrul departamentului marketing și relații publice (februarie 2010).
3. Trecerea petentei pe funcția de șef de cabinet pe cea de specialist relații publice în cadrul Departamentului de Marketing și Relații Publice a avut loc ca urmare a dorinței petentei ce și-a exprimat-o, în mai multe rânduri, conducerii executive a Bursei din acea perioadă, d-na Director General A D.
4. Concedierea petentei a reprezentat o măsură adoptată în contextul situației de declin financiar cu care se confruntă Bursa de Valori București, nu al unei discriminări pe considerente de vârstă. Jumătate dintre angajații Bursei de Valori București intră în aceeași categorie de vârstă cu petenta. Concedierea pe motiv de restructurare a vizat și o salariată mai tânără decât petenta.
5. Criteriul restructurării anumitor posturi a constat în experiența profesională. Circumstanțele restructurării postului L A a fost declinul economic al Bursei de Valori București. Începând cu anul 2008, indicatorii financiari ai Bursei de Valori București au cunoscut o cădere dramatică, reflectând scăderea îngrijorătoare a volumului de tranzacționare, principală sursă de venituri fundamentale a Bursei.
6. Criteriul esențial aplicat cu ocazia desființării unui număr de 5 posturi, printre care și cel al petentei a fost cel al experienței profesionale. Hotărârea a fost luată pe baza recomandărilor făcute de șefii de departamente din cadrul cărora s-au restructurat cele 5 posturi, din perspectiva experienței relevante a acestora în cadrul departamentului și a rezultatului evaluării.
7. La data de referință, când s-a decis restructurarea posturilor în cadrul departamentului de Marketing și Relații Internaționale își desfășurau activitatea 5 angajate, din care 4 au fost încadrate pe posturile respective în anii 2006 și 2007, iar petenta în anul 2010. În consecință petenta avea experiența cea mai redusă în cadrul respectivului departament.
8. Așa cum rezultă din fișele de evaluare, au fost restructurate posturile salariatelor care au obținut cel mai mic punctaj, posturile ocupate de L A 88-70 de puncte și o experiență relevantă de aproximativ 1 an, respectiv de către Daniela Dimciță, cu un punctaj de 50-30, comparativ cu celălalte 2 angajate, care au obținut fiecare punctaje 94-89.
9. Evaluările personalului de către o firmă de specialitate nu au stat la baza Deciziei nr.1165/9.12.2010. Petenta prezintă în mod eronat modul de derulare a procedurii respective și scopul acesteia. În anul 2010, s-a decis efectuarea unei evaluări a personalului de către o firmă de specialitate, în scopul identificării înclinațiilor, referințelor și predispozițiilor naturale ale angajaților, astfel încât conducerea Bursei de Valori București să poată propună/decide transferul angajaților unde să existe activități descoperite, în scopul eficientizării activității acestora.
10. Rezultatul respectivelor evaluări nu prezintă, relevanță pentru decizia restructurării celor 5 posturi în Decembrie 2010. O dovadă în acest sens este și faptul că Decizia nr. 1165/9.12.2010 a fost luată înainte de finalizarea evaluării externe, având în vedere că ultimul test a fost dat de unii dintre angajați în data de 17.12.2010.

11. Modalitatea de realizare a evaluării, petenta a susținut o singură probă din cele două obligatorii, din motive ce nu sunt imputabile Bursei de Valori București. La primul dintre acestea petenta s-a prezentat, însă a lipsit la cel de-al doilea test, întrucât, începând cu
12. data de 16.11.2010, petenta a intrat în concediu medical.
13. Includerea pe ordinea zi a punctului privind reducerea capitalului social al Bursei s-a făcut de către conducerea BVB ca urmare a solicitării primite din partea unor acționari, consiliul de administrație având obligația legală de a convoca adunarea generală pentru a supune dezbaterii orice problemă care excede puterilor lor, inclusiv aspecte legate de creșterea/reducerea capitalului social.
14. Decizia de redimensionare a numărului de posturi a fost luată în august 2010, iar cea privind departamentele în care urmează a se efectua reduceri de posturi, precum și numărul posturilor reduse din fiecare departament au avut loc anterior ocupării, de către Valentin Ionescu, a postului de Director General, eveniment care s-a produs în data de 27.09.2011.
15. Susținerile petentei cu privire la angajările și mutările de personal și ulterior concedierii acesteia sunt neîntemeiate.
16. Petentei i s-a adus la cunoștință conținutul Deciziei nr. 1165/6.12.2010, 4 salarii compensatorii, maximul agreeat de membrii consiliului de administrație al Bursei de Valori, în schimbul încetării raporturilor de muncă prin acordul ambelor părți. Faptul că, începând cu data de 07.12.2010, petenta a intrat în concediu medical și nu a răspuns într-un termen rezonabil ofertei făcute, echivalează cu respingerea respectivei oferte.
17. Deși petentei i s-a oferit 4 salarii compensatorii în același condiții ca și pentru celelalte persoane ale căror posturi au fost restructurate în decembrie 2010, petenta a refuzat oferta prin lipsa unui răspuns într-un termen rezonabil. Astfel în situații comparabile, petentei i s-a oferit același tratament.
18. La revenirea acesteia din concediul medical și pe fondul conduitei conflictuale a petentei, situația acesteia nu mai era una comparabilă cu a nici unui salariat. Astfel, la momentul respectiv, mai 2011, petenta era singura care activa în cadrul Bursei dintre cei ale căror posturi fuseseră restructurate prin Decizia nr. 1165/9.12.2010.
19. Bursa de Valori București, a decis să solicite caselor de asigurări de sănătate, în condițiile existenței unor suspiciuni legate de realitatea afecțiunilor menționate în certificatele medicale. Aceste suspiciuni au rezultat ca urmare a relatărilor a doi angajați din cadrul BVB, potrivit cărora, în data de 01.03.2011 aceștia s-au întâlnit întâmplător cu petenta în centrul orașului, deși aceasta se afla în concediu medical și avea obligația de a fi găsită la adresa de reședință.
20. Deasemenea, față de faptul că atât decizia de reducere a personalului, cât și calitatea de a dispune încetarea contractului de muncă, aparține angajatorului, și nu salariatului care a semnat acele decizii, rezultă că reclamatul V I nu are calitate procesuală pasivă, cu privire la concedierea petentei.

V. Motivele de fapt și de drept

1. În fapt, Colegiul Director, prin petiția înregistrată sub nr. 3946 din data de 04.07.2011, este sesizat cu privire la un posibil comportament discriminatoriu, la adresa petentei, ce are la bază criteriul vârstei. Ca și modalitate de individualizare a faptei, de reținut că petenta consideră că desfacerea contractului individual de muncă, prin Decizia nr.502/2011, a avut la baza criteriul mai sus invocat.
2. Astfel, petenta, în dovedirea/probarea criteriului și al obiectului prezentei, expune o serie de evenimente pe care aceasta le consideră relevante în dovedirea nerespectării principiului nediscriminării, de către angajatorul BVB, prin directorul executiv Valentin Ionescu.
3. În urma hotărârii nr.74/16.08.2010, a Consiliului de Administrație al Bursei de Valori București, prin care s-a stabilit ca numărul maxim de posturi în cadrul BVB să fie



redus la 57, și prin care se mandatează conducerea executivă a BVB să îndeplinească formalitățile/demersurile necesare îndeplinirii hotărârii BVB, a avut loc în data de 23.09.2010 o întâlnire a directorilor BVB, ce privea chestiunile organizatorice. În cadrul discuțiilor dna A D a propus o realocare a posturilor și a personalului din fiecare departament, în condițiile scăderii volumului de activitate și a existenței unor posibilități de comasare a activității și preluare de atribuții între diferitele posturi, în scopul reducerii cheltuielilor operaționale, fără a afecta desfășurarea în condiții normale a activității BVB.

4. În cadrul acestei ședințe, conform procesului verbal depus la dosar, dna I B directorul Direcției Marketing și Comunicare, în cadrul căreia era și petenta încadrată, în Departamentul Marketing și Relații Internaționale, a afirmat că pentru evaluarea persoanelor din direcția pe care o coordonează este necesară stabilirea unor criterii de evaluare obiective. Deasemenea, departamentul cu cele mai multe posturi din cadrul direcției pe care o coordonează, este cel de Marketing și Relații Internaționale, dar acest fapt este rezultatul comasării prin noua organigramă a două departamente, cuprinzând trei activități, astfel numărul de persoane nefiind supradimensionat, perspectivele arătând o dezvoltare a activității de marketing, față de proiectele actuale ale BVB.

5. În cadrul acestei ședințe, a fost stabilit că departamentul marketing și relații internaționale poate lucra în condiții bune și cu un număr de 3-4 posturi, față de 5, câte avea la momentul respectiv.

6. În data de 27.09.2010, reclamatul intră efectiv pe postul de director executiv al BVB, conform hotărârii CA BVB.

7. Conform Analizei Situației Operaționale a SC Bursa de Valori București SA la data de 30.10.2010, se precizează că, față de nivelul de experiență profesională și al activității, urmează a fi desființate următoarele 5 posturi: departamentul economic administrativ – P G departamentul admitere piețe reglementate – R C departamentul marketing și relații internaționale – L A și D D departamentul emitenți piețe reglementate – T G Se stabilește, printre altele faptul că departamentul marketing și relații internaționale, unde erau încadrate 5 persoane, printre care și petenta, „poate renunța la postul de economist relații internaționale precum și la postul de specialist relații publice”, post pe care era încadrată petenta, din data de 10.02.2010, conform actului adițional nr.38, la contractul individual de muncă. Deasemenea, prin același act, sunt prevăzute criteriile ce vor fi avute în vedere la concediere, respectiv criteriul experienței profesionale și al activității.

8. Prin Decizia nr.1165/09.12.2010, Directorul General al BVB, aprobă desființarea unui număr de cinci posturi.

9. În urma analizei celor mai sus expuse, reținem că a fost stabilit că urmează a fi condate:

- dna P G , referent resurse umane, din cadrul departamentului economic-administrativ, angajată cu timp parțial, în vârstă de 52 de ani;
- dl. R C , expert financiar bancar, departamentul admitere piețe reglementate, în vârstă de 41 de ani, concedierea având în vedere acordul părților;
- dna T G , expert financiar bancar, departamentul operațiuni emitenți piețe reglementate, în vârstă de 27 ani;
- dna L A , specialist relații publice, departamentul marketing și relații internaționale, în vârstă de 43 de ani;
- D D , economist relații internaționale, din același departament cu petenta, în vârstă de 39 de ani.

10. La dosar au fost depuse și declarații de martor. În urma analizei declarațiilor de martor, Colegiul Director al CNCD reține declarația dlui T M , director economic al BVB, prin care acesta declară că l-a auzit pe reclamat făcând afirmația că persoana BVB trebuie ținută. Deasemenea, relativ la condiția petentei în cadrul BVB, ulterior venirii pe postul de director executiv a reclamatului, acesta susține că își amintește

că a fost chemat de către reclamat, solicitându-i să formuleze o decizie de sancționare a petentei deoarece aceasta nu ar fi fost prezentă la muncă în aceea zi. În acel moment, martorul i-a argumentat reclamatului faptul că nu se poate face acest lucru, putându-se verifica pe sistemul electronic de control acces BVB, petenta respectând programul de lucru în aceea zi. Tot cu referire la petentă, acesta declară că reclamatul a afirmat despre colegile de la marketing și relații internaționale, cu referire directă la petentă, faptul că au probleme, „lăsând să se înțeleagă că problemele lor erau de natură psihică”. Cu privire la adevărurile de salariat, eliberate petentei în perioada concediului medical, reclamatul i-a interzis martorului să mai elibereze asemenea adevăruri petentei, fără încuviințarea acestuia, deși adevărurile de salariat erau semnate numai de martor, în calitate de director economic al BVB.

11. Deasemenea, la dosarul cauzei sunt depuse declarații de martor ale dlui P V M , fost președinte al BVB și a dnei D D , concediată prin aceeași decizie 1165/09.12.2010, care ambele susțin faptul că l-au auzit pe reclamat făcând afirmația deasupra întinerirea personalului BVB, renunțarea la „vechea gardă”, vârsta unor angajați, precum petenta, constituind un impediment în viziunea directorului despre conducerea bursei. Față de declarațiile celor două persoane mai sus prezentate, partea reclamată susține că acestea nu pot fi avut în vedere deoarece, declarația dnei D C , concediată prin aceeași decizie, este pur subiectivă, putând avea un interes comun cu petenta. Deasemenea cu privire la declarația dlui F M V , reclamatul susține că declarația acestuia este neconformă, întâlnindu-l pe acesta o singură dată, la numirea sa pe post, întâlnire solicitată de martor, în cadrul căreia acesta a solicitat o sponsorizare BVB pentru un eveniment pe care îl organiza, cerere refuzată de către reclamat.

12. În vederea soluționării prezentei cauze, s-a dispus efectuarea unui **raport de investigare**, conform dispozițiilor art.20 alin.5 din OG nr.137/2000, republicată. În urma consultării raportului de investigare, Colegiul Director reține că dna I. B , **director Direcția Marketing și Comunicare**, unde era încadrată și petenta, pe postul de specialist PR, Departamentul Marketing și Relații Internaționale, declară următoarele:

- restructurarea unui număr de 5 posturi, aparține, ca și idee, Consiliului de Administrație al BVB, conform hotărârii nr.74/16.08.2010;
- în cadrul ședinței cu directorii BVB, din data de 23.09.2010, aceasta a susținut faptul că nu pot fi justificate concedieri în cadrul direcției pe care o conduce, față de importanța acestei direcții pentru atingerea obiectivelor BVB, conform analizei bugetului de venituri și cheltuieli, postat pe site-ul BVB;
- ca urmare a hotărârii nr.74, a fost demarat un proces de evaluare, în urma căruia trebuia să fie nominalizate cinci persoane în vederea concedierii;
- nu a avut nici o implicare în alegerea celor trei persoane concediate, din cadrul direcției, și-a menținut poziția inițială legată de necesitatea întregului personal angajat la aceea dată în cadrul direcției de comunicare și marketing;
- susține că nominalizările persoanelor disponibilizate trebuia făcute în baza unor criterii clare, cum ar fi evaluarea profesională, fapt care nu s-a întâmplat din punctul său de vedere;
- după încetarea activității a două persoane din departamentul în care a lucrat petenta, a solicitat personal directorului general. Față de prima solicitare, a fost transferată dșoara A A , iar a doua solicitare a fost făcută nominal pentru dșoara A A ,
- consideră că, cu referire la experiența profesională a petentei pe postul de specialist relații cu publicul, aproximativ 30% din activitatea de șef de cabinet, post ocupat precedent de către petentă, reprezintă activitate de relații cu publicul.

13. De reținut că, în legătură cu solicitarea de personal, acestea au avut loc în condițiile în care D D specialist marketing, departamentul marketing și relații internaționale, a intrat în concediu de maternitate, N R fiind transferată temporar.

Deasemenea, A A a fost transferată pe postul de expert financiar, în condițiile în care la data de 27.07.2011 a încetat contractul de muncă al R S

14. Dna M C , șefa departamentului marketing și relații internaționale, a declarat echipei de investigare că a efectuat evaluarea profesională a petentei, rezultatul fiind unul bun, arătând un trend ascendent al evoluției profesionale. Deasemenea, declară că nu a avut cunoștință despre intenția conducerii de restructurare a două posturi din departamentul pe care îl conduce, deoarece la nivel de middle management, nu se comunică decât deciziile finale ale conducerii.

15. Partea reclamată, V I a declarat echipei de investigare că nu a afirmat niciodată că dorește să reîntinerească colectivul BVB, sau al direcției marketing și comunicare. Acesta susține că a nominalizat cele cinci persoane disponibilizate, după consultarea celor cinci directori ai BVB, de comun acord cu aceștia și cu fiecare șef de departament, criteriile aplicate fiind recomandările șefilor ierarhici și cel al experienței profesionale.

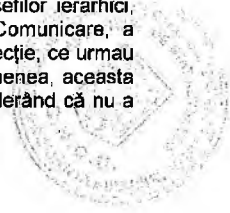
16. Față de cele prezentate, Colegiul Director al CNCD reține că reclamatul nu precizează, în clar, criteriile care au fost avute în vedere la disponibilizarea celor cinci persoane, implicit a petentei, respectiv se vorbește fie de experiența profesională, fie de evaluări, fie de experiența profesională și recomandările șefilor ierarhici.

17. Astfel, inițial reclamatul vorbește despre experiența profesională, ca și unic criteriu avut în vedere, reținut de altfel și în analiza situației operaționale a BVB din data de 30.10.2010. Astfel, după cum am prezentat Analiza vorbește despre faptul că departamentul în care lucrează petenta poate renunța la două posturi, dar reține că vor fi avute în vedere două criterii de concediere, respectiv cel al experienței profesionale, de care face vorbire și reclamatul, precum și cel al activității. De reținut că nu toate posturile restructurate/concediate, au avut în vedere criteriile mai sus evocate, existând cel puțin o persoană în cazul căreia contractul de muncă a ajuns la limita temporală pentru care a fost încheiat, fiind vorba despre contractul de muncă cu perioadă determinată a dnei P G , care din analiza celor depuse la dosar, reiese că a fost avută în vedere ajungerea la termen a contractului de muncă. În același sens, de reținut că D D a fost concediată datorită punctajului slab obținut în cadrul evaluării, și nu în baza criteriului experienței.

18. Deasemenea, în concluziile scrise ale reclamatului se reține faptul că au fost avute în vedere, ca și criterii de concediere, experiența profesională în domeniul de activitate precum și rezultatele evaluărilor interne. Ori, față de criteriul evaluărilor interne, există la dosarul cauzei o adresă către ITM, nr.10612/31.08.2011, prin care BVB susține faptul că testările/evaluările nu au constituit fundament pentru restructurarea posturilor în cadrul BVB, făcând vorbire și despre evaluarea petentei.

19. Relativ la criteriile de concediere, o altă problemă ivită, în sensul în care nu sunt cunoscute concret criteriile de concediere, este cea a colegei petentei, dna D D. D. , concediată prin aceeași dispoziție a reclamatului, director executiv al BVB. Astfel, reținem că din analiza cauzei, rezultă faptul că aceasta avea o experiență considerabilă pe postul pe care îl ocupa, dar a avut cel mai mic punctaj obținut în cadrul evaluării, la care a participat și petenta, fiind concediată/restructurat postul, conform celor evidențiate de către partea reclamată, în baza evaluărilor și nu a experienței profesionale, fapt ce vine să contrazică reclamatul în ce privește criteriile de concediere, precum și cele stabilite în cadrul Analizei Operaționale a SC BVB SA, unde sunt stabilite alte criterii de concediere (*experiența profesională și activitatea*).

20. Deasemenea, Colegiul reține că și în ce privește recomandările șefilor ierarhici, declarațiile sunt contradictorii. Astfel, directorul Direcției Marketing și Comunicare, a declarat că nu a avut nici o implicare în alegerea celor trei persoane din direcție, ce urmau a fi disponibilizate, mai mult susține că nu era o măsură necesară. Deasemenea, aceasta susține că criteriile de concediere/restructurare nu au fost obiective, considerând că nu a fost făcută o evaluare profesională a persoanelor în speță.



21. Tot în acest sens, șefa departamentului marketing și relații internaționale, dna C M , a declarat că nu a avut cunoștință despre intenția conducerii de a restructura două posturi din departamentul pe care îl conduce, fapt ce vine să contrazică spusele reclamatului cu privire la luarea deciziei de concediere, în urma propunerii șefilor de departamente.

22. Din cele prezentate, deducem că numărul de concedieri a fost stabilit de către Consiliul de Administrație al BVB, departamentele în care vor fi efectuate restructurările/concedierile au fost stabilite la întâlnirea directorilor BVB din data de 23.09.2010, reținându-se că la cel moment se vorbea despre 1-2 posturi ce pot fi restructurate din cadrul departamentului marketing și relații internaționale. Față de aceste aspecte, rezultă că decizia cu privire la posturile care vor fi restructurate, implicit persoanele concediate, a aparținut directorului executiv al BVB, reclamat în prezenta cauză, dt. V

23. 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 nici un 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.*"

24. **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 nici un 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*".

25. 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.*

26. 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, **dupa 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. 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 analoage 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 analoage sau comparabile, în*

materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o 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).

28. 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 exclude 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, parag.129).

29. 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, deasemenea 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, folositei 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.

30. 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 analoage sau comparabile, sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicat (22.10.1996 Stubbings et autres vs. Royaume-Uni, parag.75).

31. 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. Astfel, Colegiul Director, analizează, în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art.2 din ordonanță, cuprins în Capitolul I – Principii și definiții, și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II – Dispoziții Speciale, secțiunea I-VI din Ordonanță.

32. 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 analoage 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.

33. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speța 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.

34. Prin punctele de vedere depuse la dosar, părțile reclamate invocă o serie de excepții.

35. 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.” și ale **art.64**, din aceeași procedură mai sus menționată „(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”

36. Astfel, avem în vedere faptul că, în ce privește prezenta cauză, sunt ridicate anumite excepții, pe care Colegiul trebuie să se pronunțe cu prioritate.

37. Reclamații susțin faptul că CNCD nu este îndreptățit să realizeze o analiză a legalității măsurii concedierii, sub aspectul caracterului efectiv, a cauzei reale și serioase a măsurii restructurării postului, acesta fiind un atribut exclusiv al instanței de judecată. Față de acest aspect, înțelegem că reclamantul formulează, practic o veritabilă excepție de **necompetență materială a CNCD**, față de care Colegiul Director urmează a respinge excepția astfel invocată, având în vedere faptul că obiectul petiției prezintă o posibilă faptă de discriminare individualizată prin desfacerea discriminatorie a contractului de muncă, având în vedere criteriul vârstei. Astfel, reținem că CNCD nu realizează o analiză de conținut a respectării normelor legale ce privesc încheierea, desfășurarea și încetarea relațiilor de muncă, conform legislației muncii în vigoare. Având în vedere dispozițiile OG nr.137/2000, republicată, CNCD este chemat să se pronunțe cu privire la o posibilă nerespectare a principiului nediscriminării, într-o relație de muncă.

38. În legătură cu criticile petentei, părțile reclamate invocă **excepția tardivității parțială** a petiției, respectiv fapta ce privește mutarea abuzivă în cadrul departamentului marketing și relații publice (februarie 2010). Față de eacest aspect, Colegiul Director urmează a respinge excepția astfel invocată, obiectul doasarului nu privește aceste fapte, ci numai concedierea pe criteriu vârstei. Celelalte fapte sunt prezentate ca și probatoriu indirect al obiectului petiției, respectiv petenta dorește astfel să dovedească faptul că reclamații au un anume comportament față de persoanele care depășesc o anumită vârstă.

39. Deasemenea, față de faptul că atât decizia de reducere a personalului, cât și calitatea de a dispune încetarea contractului de muncă, aparține angajatorului, și nu salariatului care a semnat acele decizii, rezultă că reclamantul **nu are calitate procesuală pasivă**, cu privire la concedierea petentei. Față de excepția astfel



invocată Colegiul reține că Dispoziția Consiliului de Administrație al BVB nr.74/16.08.2011 dispune că, conducerea executivă a BVB este mandată să ducă la îndeplinire hotărârea Consiliului de Administrație, ca numărul maxim de posturi în BVB să fie de 57, dar fără a dispune care persoane să fie concediate, sau criteriile care vor fi avute în vedere în acest sens.

40. Față de aceste aspecte, și având în vedere dispozițiile art.64, din procedura mai sus menționată, Colegiul urmează a uni excepția cu fondul petiției.

41. **Colegiul reiterează** că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un **criteriu interzis**. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant, în circumstanțe similare sau comparabile. Or, **discriminarea directă** presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu: origine rasială sau etnică, religie, etc). Din acest punct de vedere discriminarea directă presupune o **legătură de cauzalitate** identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate la persoana care este supusă discriminării.

42. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art.2 al O.G. 137/2000, republicată, în particular, prin utilizarea sintagmei „**pe bază de**”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, „**pe bază de...**”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (*tratamentul diferențiat*) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (*origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, etc.*) invocat de către reclamant (**petent**), constituie un factor relevant sau determinant, în acțiunea sau inacțiunea imputată pârâtului (**reclamatului**).

43. Astfel, **natura discriminării**, sub aspectul ei **constitativ**, 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. Același raționament este aplicabil și în cazul **discriminării indirecte**, astfel cum este prevăzut în art.2 alin.3 din O.G. 137/2000, republicată, cu precizarea că **raportul de cauzalitate este indirect**, și cu atât mai mult în cazul **hărțuirii**, așa cum este reglementată în art.2 alin.5 al ordonanței mai sus menționate. În cazul hărțuirii, **raportul de cauzalitate este direct**, iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiutor, în speță „*comportamentul pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convongeri, 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.*”

44. În același sens s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, care prin decizia civilă nr.1530/2009, precum și decizia civilă nr.2758/2009.

45. 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.

46. În cauza Coleman vs. Attridge Law, Steve Law, cât și în cauza Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, **potrivit principiului inversării sarcinii probei**, revine reclamantului (nn petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părțile ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008). În mod similar, potrivit art.20 alin.6 din O.G. 137/2000, republicată, *„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”*. Simpla analiză a textului mai sus prezentat, ne duce la constatarea faptului că articolul în speță prezintă două situații/teze, ce sunt într-o strânsă relație, respectiv **prezumția simplă de discriminare** ce rezultă din depunerea unei petiții și a unui probatoriu minim, și, pe de altă parte, teza a II a art.20 alin 6, prevede obligația de **răsturnare a sarcinii probei**, ce incumbă părții reclamante, respectiv de a dovedi, prin orice mijloc de probă, că cele prezentate în petiția introductivă de procedură în fața CNCD, nu sunt fapte de discriminare sau că acestea au o justificare obiectivă.

47. Față de aspectele mai sus prezentate, a probatorului indirect administrat și față de faptul că reclamatul nu a dovedit cele susținute, Colegiul Director constată, față de cele expuse, **incidența art.2 alin.1** din OG nr.137/2000, republicată, în sensul în care ne aflăm în prezența unei **excluderi** pe baza criteriului **vârsta**, comparabil cu alți angajați din cadrul BVB, mai tineri, ce a avut ca efect **înlăturarea exercitării dreptului de muncă, în condiții egale**, reținând astfel **legătura directă de cauzalitate** între criteriul vârstei și tratamentul diferențiat (excluderea), coroborat cu dispozițiile **art.6 lit.a**, ce preved că *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de munca și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de munca;...”*

48. Față de aceste aspecte, Colegiul urmează a respinge excepția de lipsă a calității procesuale pasive a reclamatului Valentin Ionescu, având în vedere faptul că, în calitate de reprezentant al „conducerii executive al BVB”, a hotărât asupra criteriilor ce urmează a fi avute în vedere la concedierea angajaților, precum și persoanele care urmează a fi concediate.



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. Se respinge excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată de părțile reclamate.
2. Se respinge excepția tardivității parțială a petiției invocată de părțile reclamate.
3. Se respinge excepția lipsei calității procesuale pasive a reclamatului V I.
4. Faptele prezentate intră sub incidența dispozițiilor art.2 alin.1, art. 6 lit.a din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
5. Se sancționează Bursa de Valori București prin reprezentant legal V I , director general, cu avertisment.
6. Clasarea dosarului.
7. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
8. O copie a hotărârii se va transmite părților..

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:

HALLER ISTVAN – Membru

DRAGOȘ TIBERIU NIȚĂ- Membru

JURA CRISTIAN – Membru

