



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărcăineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 298
din 28.05.2014**

Dosar nr.: 15/2014

Petiția nr.: 168/13.01.2014

Petent: C A

Reclamat: Banca de Import - Export a României EximBankS.A.

Obiect: acordarea petentului a unui preaviz ca urmare a desființării postului acestuia fără a i se acorda posibilitatea ocupării altui post așa cum a fost acordată altor colegi ai petentului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. C A, cu domiciliul procedural ales la Cabinet Avocat Marinescu Corina, loc. Timișoara, str. Sava Petrovici, nr. 3, ap. 5, jud. Timiș

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

I.2.1. Banca de Import - Export a României EximBankS.A., loc. București, str. Splaiul Independenței, nr. 15, sector 5

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul sesizează faptul că a fost emis și i-a fost comunicat un preaviz prin care este notificat despre desființarea postului său cu consecința concedierii sale fără a i se acorda posibilitatea de a ocupa un alt post așa cum li s-a acordat altor colegi.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 168/29.01.2014 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 578/29.01.2014 a fost citată partea reclamată.

3.3. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 27.02.2014.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petentul formulează sesizarea prin care solicită sancționarea contravențională a societății bancare Banca de Import - Export a României EximBankS.A. pentru încălcarea art. 2 alin. 3, art. 3 lit. a și c, art. 6 litera b din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

4.1.2. Petentul se consideră discriminat față de alți angajați ai Băncii de Import - Export a României EximBankS.A. prin faptul că s-a emis și i-a fost comunicat preavizul cu nr. 3934/31.07.2013 prin care a fost notificat despre desființarea pestului său începând cu data de 01.09.2013 cu consecința concedierii sale fără a i se da posibilitatea de a ocupa alt loc de muncă vacant din cadrul Băncii, așa cum li s-a dat altor colegi ai săi afectați și ei de măsura reorganizării activității Băncii.

4.1.3. Petentul arată că anterior a mai înaintat către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării o sesizare constituită în dosarul 274/2013, dosar în care Colegiul director a pronunțat hotărârea nr. 459/17.07.2013, hotărâre prin care s-a constatat săvârșirea unei fapte de discriminare și s-a dispus sancționarea Băncii de Import - Export a României EximBankS.A. cu amendă contravențională.

4.1.4. Petentul a fost angajat al părții reclamate conform contractului individual de muncă nr. 730/30.12.2005, inițial ocupând funcția de director la EximBankS.A. – Sucursala Timișoara. În luna martie 2006 petentului i s-a solicitat de către conducerea centrală a băncii retragerea de pe postul de director, motivându-i-se că în cazul în care nu va face acest lucru de bună voie se vor găsi variante pentru concedierea sa, sens în care a formulat o astfel de solicitare către Banca Centrală de teama că va fi concediat. Petentul arată că a fost încheiat actul adițional nr. 661/17.11.2006. Prin adresa nr. 2169/04.04.2006 petentul a fost informat că a fost aprobată desființarea postului său de director la Sucursala Timișoara a EximBankS.A., petentul fiind numit director adjunct.

4.1.5. Prin adresa nr. 1186/03.03.2008 petentului i s-a comunicat faptul că urmare a reorganizării activității Băncii, începând cu respectiva dată, încetează calitatea sa de *manager operațiuni* și va ocupa funcția de *senior controller* în cadrul Sucursalei Timișoara. Ca urmare a acestei schimbări s-a încheiat actul adițional nr. 199/06.03.2008, iar ulterior actul adițional nr. 535/30.11.2010 prin care petentul a fost numit manager relații clienți la compartimentul Dezvoltare Afaceri.

4.1.6. Petentul arată că prin actul adițional nr. 449/11.10.2010 a devenit consilier în cadrul Sucursalei Timișoara și i-a fost predată și fișa postului întocmită la data de 01.12.2010. Din același an petentul a devenit *manager relații clienți*.

4.1.7. Petentul precizează că odată cu începutul anului 2014 au început o serie de presiuni asupra sa, presiuni prin care se încearcă discreditarea și excluderea sa din colectivul Băncii Eximbank, pe motiv discriminatoriu legat de vârstă, dat fiind faptul că mai are un an până la vârsta de pensionare

anticipată, cu penalizare de 40%. Petentul afirmă că de-a lungul timpului a avut nenumărate realizări profesionale, culminând cu perioada în care a fost director și a adus Sucursala Timișoara la nivel de profit prin recuperarea debitelor vechi și atragerea de noi clienți, deși aceasta a fost preluată de către petent pe pierdere (conform raportului de control al BNR pe anul 2005) sucursala având credite neperformante de peste 300.000 euro.

4.1.8. După sancționarea Băncii de către C.N.C.D. prin hotărârea nr. 459/17.07.2013 petentul a primit preavizul nr. 3934/31.07.2013 prin care a fost notificat că s-a desființat postul deținut de petent începând cu data de 01.09.2013 și că acesta beneficiază de preaviz de 20 de zile lucrătoare, perioadă în care va avea program normal de lucru de 8 ore. De asemenea i se comunica faptul că EximBankS.A. nu este în măsură să-i ofere cursuri de calificare și nici nu-i comunica faptul că are posibilitatea de a ocupa prin concurs alte posturi vacante, așa cum se întâmpla în cazul altor colegi.

4.1.9. Pentru a dovedi afirmațiile făcute, petentul anexează un preaviz al unei colege care a preferat să-și șteargă numele în momentul când i-a predat copia, pentru ca Banca să nu înceapă acțiuni discriminatorii și împotriva sa. În preaviz se menționează de asemenea că, urmare a reorganizării activității Băncii se desființează postul său de manager relații clienți, însă la art. 4 se menționează următoarele: "Consiliul de Administrație al Eximbank, prin Hotărârea nr. 163/30.07.2013 a aprobat ca salariații afectați de măsura reorganizării activității Băncii să poată ocupa locurile de muncă vacante, în funcție de cerințele stabilite pentru ocuparea posturilor, pregătirea profesională, experiența în domeniu." De asemenea, la art. 5 din cadrul acelui preaviz se menționează: "Decizia de concediere se va emite numai dacă vă veți afla în una din situațiile prevăzute mai jos: - nu ați îndeplinit cerințele stabilite pentru ocuparea posturilor vacante, nu ați optat pentru ocuparea, prin selecție/concurs/examen a unuia din locurile de muncă vacante din lista anexă la prezentul preaviz, nu ați fost selectat, nu ați promovat concursul/examenul ce se va organiza pentru ocuparea unui post."

4.1.10. Petentul menționează faptul că respectiva decizie de concediere i-a afectat grav viața familială, având în vedere că are doi copii minori în întreținere, iar din cauza vârstei înaintate nu și-a putut găsi un alt loc de muncă, astfel că a fost nevoit să-și înainteze actele pentru pensionare anticipată, cu o penalizare de 40%.

4.1.11. Petentul arată că, prin raportare la art. 2 alin. 1, 2 și 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, o faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile);

- existența unui criteriu de discriminare portiv prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Astfel criteriile de discriminare sunt: rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, etc. Petentul apreciază că în cazul său discriminarea este legată de vârstă, petentul fiind singurul are vârsta de 60 de ani dintre toți managerii relații clienți

din țară, conform înscrisului comunicat de către Bancă și care e anexat sesizării;

- tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

- tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele utilizate în vederea atingerii acestui scop să nu fie adecvate și necesare.

4.1.12. De asemenea, conform art. 6 alin. 1 litera a din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, "constituie contravenție...., discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei rase, naționalități, etniei, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale...manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă".

4.1.13. Mai mult, petentul solicită coroborarea normelor de drept indicate anterior cu prevederile art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de tratament între femei și bărbați, mai ales că preavizul în alb la care petentul a făcut referire este adresat unei doamne. Art. 6 alin. 1 prevede că prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la: a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități; b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;...d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;...e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional.

4.1.14. Petentul consideră că au fost încălcate și alte norme legale încălcate și anume: art. 8 alin. 1 din Codul muncii care prevede că relațiile de muncă se bazează pe principiul bunei credințe, ceea ce înseamnă că toate acțiunile angajatorului trebuie să urmărească îndeplinirea scopului bunei funcționări a unității. În niciun caz acțiunile conducătorilor nu trebuie să vizeze personalitatea or integritatea morală și profesională a unui salariat; art. 39 alin. 1 din Codul muncii care prevede că salariatul are dreptul la securitate și sănătate în muncă. Petentul consideră că este evident că în sfera acestui drept se include sănătatea și securitatea atât fizică, cât și cea psihică. Conform art. 39 alin. 1 lit. e din Codul muncii salariatul are dreptul la demnitate în muncă. Acestui drept al salariatului îi corespunde obligația corelativă a angajatorului de a se abține de la orice act/gest care ar putea aduce atingere demnității și onoarei salariatului. De asemenea, aceasta presupune că locul de muncă al salariatului trebuie să fie astfel organizat încât să nu lezeze demnitatea salariatului.

4.1.15. Petentul menționează și art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, care prevede următoarele: orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale (...)

4.1.16. Petentul depune documente la dosar și anume hotărârea nr. 459/17.07.2013, preavizul nr. 3934/31.07.2013, preavizul f.n. comunicat unei

colege care nu a dorit să-și spună numele, lista angajaților EximBank pe postul de manager relații client, pentru a arăta că petentul este singura persoană cu vârsta peste 60 de ani, decizia de pensionare a petentului.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere prin care arată că petentul a fost salariat al EximBank în baza contractului individual de muncă nr. 730 din 30.12.2005, astfel cum acesta a fost modificat prin actele adiționale ulterioare. Acesta a ocupat postul de manager relații clienți în cadrul Agenției Timișoara a Eximbank.

4.2.2. Având în vedere:

- necesitatea optimizării activității Băncii și creșterii gradului de eficiență la nivelul centralei și unităților teritoriale în contextul macroeconomic dificil pe care îl traversează România, context ce a produs schimbări fundamentale la nivelul mediului de afaceri, cu un impact semnificativ asupra sectorului financiar-bancar;

- că perioada de contracție severă impune necesitatea ca EximBank să optimizeze și eficientizeze fluxurile operaționale, pentru a-și menține performanțele financiare;

- necesitatea reducerii numărului de posturi (față de situația că unitățile teritoriale sunt supradimensionate în raport cu volumul operațiunilor și activităților desfășurate de Eximbank),

s-a decis reorganizarea tuturor Unităților Teritoriale ale EximBanknu doar a unității teritoriale din care făcea parte petentul, în baza Notei nr. 3864/26.07.2013, aprobată prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 163/30.07.2013.

4.2.3. Partea reclamată arată că în baza Planului de reorganizare a activității societății aprobat prin Hotărârea CA, s-a decis desființarea locului de muncă al petentului, determinată de reorganizarea activității, fiind emis în acest sens Preavizul nr. 3934/31.07.2013. Pe perioada termenului de preaviz petentul a prezentat mai multe certificate de concediu medical, motiv pentru care, pentru aceste perioade, termenul de preaviz s-a suspendat potrivit dispozițiilor legale.

4.2.4. Partea reclamată susține că în analiza reducerii numărului de posturi de manageri relații clienți, post similar cu cel al petentului, s-au avut în vedere următoarele considerente:

- timpul mediu de procesare la nivel de manager relații clienți pe un dosar standard care nu ar trebui să depășească 20 de zile lucrătoare, respectiv 4 zile lucrătoare pe dosarele CSIMM și fast track;

- prin centralizarea operațiunilor se adaugă un număr de acțiuni suplimentare pe care trebuie să le execute managerii relații clienți (pentru care s-a alocat teoretic un număr de 10 zile anual/unitate teritorială). Până la sfârșitul anului 2013, dezvoltarea sistemului IT va permite reducerea acestor acțiuni și timpul suplimentar rezultat va fi utilizat pentru activitatea comercială;

- numărul anual de zile lucrătoare/manager relații clienți este de 225 (250 zile minus 25 zile concediu);

- resursele pentru generarea de noi clienți necesari pentru realizarea obiectivelor comerciale bugetate pentru anul 2013 au fost asigurate prin

rotunjirea în sens crescător numărului de manager relații clienți/unitate teritorială necesar pentru administrarea proiectelor revolving;

- potențialul de afaceri al județelor Arad și Timiș susține dimensionarea numărului de manageri relații clienți la 2. Cu alte cuvinte, potrivit volumului de lucru înregistrat la nivelul Agenției Timișoara pe acest segment, și în baza analizei efectuate la momentul promovării notei de reorganizare, este suficient un singur post de manager relații clienți, însă datorită potențialului zonei, s-a decis alocarea a două posturi de manageri relații clienți;

- necesitatea de a eficientiza activitatea unităților teritoriale.

4.2.5. Față de toate aceste aspecte s-a considerat că, la nivelul Agenției Timișoara este nevoie de un număr de 2 manageri relații clienți, față de un număr de 4 câți existau la momentul promovării notei privind reorganizarea. La nivelul Agenției Timișoara au fost desființate 2 posturi, respectiv de la 4 posturi existente inițial au rămas numai 2 posturi.

4.2.6. Pentru ocuparea locurilor vacante, în vederea asigurării unei transparențe totale, EximBanka organizat un concurs, criteriile avute în vedere de angajator fiind următoarele:

a) în unitățile teritoriale în care numărul de manageri relații clienți este mai mare decât numărul estimat potrivit Notei nr. 3864/26.07.2013, vor fi concediați salariați care au înregistrat minim două calificative "inferior așteptărilor" în ultimii 2 ani (la ultimele 4 evaluări semestriale);

b) în unitățile teritoriale în care aplicarea criteriului a) ar conduce la reducerea managerilor relații clienți sub necesarul estimat, vor fi concediați salariații cu cel mai mare număr de calificative "inferior așteptărilor" în ultimii 2 ani;

c) în situațiile în care criteriile a) și b) nu sunt suficiente pentru redimensionarea personalului conform necesarului, se va organiza concurs pentru selecția managerilor relații clienți care vor rămâne angajați.

4.2.7. Procesul de testare a constat în două probe, examen scris și interviu, iar salariații care nu și-au exprimat în scris opțiunea de a candida pentru unul din posturile existente, cât și salariații care au fost respinși urmare procesului de selecție, au fost disponibilizați.

4.2.8. Partea reclamată menționează că, prin urmare, petentul având 4 calificative "inferior așteptărilor" (pentru evaluările aferente semestrului II 2011, semestrului I 2012, semestrului II 2012 și semestrului I 2013) nu a putut opta pentru ocuparea noilor posturi. Pentru cele 2 posturi existente au optat 3 colegi care înregistraseră câte 2 calificative "inferior așteptărilor".

4.2.9. Partea reclamată apreciază că este o selecție naturală, care se aplică în orice companie care dorește să obțină performanță. Petentul s-a exclus singur, prin faptul că nu a dovedit că este capabil să facă față unui mediu competitiv.

4.2.10. Partea reclamată consideră că vârsta nu are nicio legătură cu faptul că petentul nu a putut aplica pentru posturile nou create și nici faptul că este singurul manager relații clienți în vârstă de 60 ani. Din documentele anexate de petent se observă că mai există 2 persoane angajate pe posturi similare cu cel ocupat de petent și care au vârsta de 55 ani.

4.2.11. Partea reclamată subliniază faptul că afirmațiile petentului sunt total nefondate, neexistând în speță fapte de discriminare săvârșite față de acesta. În plus, partea reclamată arată că, prin Hotărârea CA, a fost aprobată reorganizarea mai multor agenții EximBank.

4.2.12. Partea reclamată arată că singurele criterii avute în vedere de către EximBank, la ocuparea noilor posturi create, ca urmare a reorganizării, au fost performanța și profesionalismul, fiind eligibili pentru a participa la concursul pentru ocuparea posturilor nou create numai managerii relații clienți, care, la evaluările profesionale efectuate în ultimii 2 ani, au obținut calificativul “conform așteptărilor” sau cât mai puține calificative “inferior așteptărilor”.

4.2.13. În concluzie, partea reclamată solicită să se constate că în cauză nu se regăsesc elemente de discriminare săvârșite de către EximBank împotriva petentului, motiv pentru care solicită respingerea petiției ca fiind neîntemeiată. Partea reclamată anexează documente punctului de vedere exprimat, și anume: Hotărârea CA și Sentința civilă nr. 4007 pronunțată la data de 12.12.2013 de Curtea de Apel București, Secția a VIII-a Contencios Administrativ și Fiscal, în dos. Nr. 5902/2/2013.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare în sensul că a fost emis și i-a fost comunicat petentului un preaviz prin care este notificat despre desființarea postului său cu consecința concedierii sale fără a i se acorda posibilitatea de a ocupa un alt post așa cum li s-a acordat altor colegi.

5.2. Colegiul director ia act de punctul de vedere exprimat de partea reclamată potrivit căruia petentul având 4 calificative “inferior așteptărilor” (pentru evaluările aferente semestrului II 2011, semestrului I 2012, semestrului II 2012 și semestrului I 2013) nu a putut opta pentru ocuparea noilor posturi. Pentru cele 2 posturi existente au optat 3 colegi care înregistraseră câte 2 calificative “inferior așteptărilor”. Partea reclamată apreciază că este o selecție naturală, care se aplică în orice companie care dorește să obțină performanță. Petentul s-a exclus singur, prin faptul că nu a dovedit că este capabil să facă față unui mediu competitiv.

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

5.4. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările

ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice,,.

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

5.6. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.7. În speță, petentul sesizează faptul că se consideră discriminat față de alți angajați ai Băncii de Import - Export a României EximBankS.A. prin faptul că s-a emis și i-a fost comunicat preavizul cu nr. 3934/31.07.2013 prin care a fost notificat despre desființarea postului său începând cu data de 01.09.2013 cu consecința concedierii sale fără a i se da posibilitatea de a ocupa alt loc de muncă vacant din cadrul Băncii, așa cum li s-a dat altor colegi ai săi afectați și ei de măsura reorganizării activității Băncii. Partea reclamată vine și arată că singurele criterii avute în vedere de către EximBank, la ocuparea noilor posturi create, ca urmare a reorganizării, au fost performanța și profesionalismul, fiind eligibili pentru a participa la concursul pentru ocuparea posturilor nou create numai managerii relații clienți, care, la evaluările profesionale efectuate în ultimii 2 ani, au obținut calificativul “conform așteptărilor” sau cât mai puține calitative “inferior așteptărilor”.

5.8. Colegiul director reține faptul că, potrivit susținerilor părții reclamate, vârsta nu are nicio legătură cu faptul că petentul nu a putut aplica pentru posturile nou create și nici faptul că este singurul manager relații clienți în vârstă de 60 ani. Din documentele anexate de petent se observă că mai există 2 persoane angajate pe posturi similare cu cel ocupat de petent și care au vârsta de 55 ani.

5.9. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată .

5.10. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

5.11. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petent nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume *lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petent și fapta sesizată*.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. 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, potrivit **O.G. nr. 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 István – membru

Jura Cristian – membru

Lazăr Maria – membru

Vasile Alexandru Vasile – membru

Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.

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