



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

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

HOTĂRÂREA NR. 703
din 03.12.2014

Dosar nr.: 399/2014
Petiția nr.: 4316/23.06.2014
Petent: B.E.
Reclamat: Banca Comercială Română
Obiect: Petenta sesizează hărțuirea la care a fost supusă de către angajator totul culminând cu concedierea sa

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. B.E., domiciliată

I.1.2. Banca Comercială Română, prin reprezentant legal,

I.2. Numele și reședința reclamatei

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta sesizează hărțuirea la care a fost supusă de către angajator, totul culminând cu concedierea petentei. Petenta a contestat deja decizia de concediere în instanță, sesizând CNCD cu privire la comportamentul angajatorului și al colegilor. Tratamentul la care petenta apreciază că ar fi fost supusă a condus la îmbolnăvirea acesteia.

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 de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 15.07.2014, prin adresele nr. 4316/30.06.2014, respectiv 4509/30.06.2014. La termen s-a prezentat petenta, partea reclamată fiind reprezentată de către consilier juridic R.D., cu delegație la dosar.

3.3. Partea reclamată a depus un punct de vedere, înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 4906/15.07.2014, punctul de vedere fiind comunicat petentei.

3.4. Petenta a formulat concluzii scrise, înregistrate sub nr. 5328/04.08.2014.

3.5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petenta arată faptul că a fost angajată a B.C.R., având funcția de specialist credite retail cu o vechime de peste 23 ani. A beneficiat de un contract muncă pe perioadă determinată, 12 luni, cu prelungire anuală, ultimul contract fiind încheiat începând cu 15.03.2013 până la data de 15.04.2014.

4.1.2. În data de 04.04.2013 a primit pe mail decizia de concediere cu toate că în data de 15.03.2013 era informată despre faptul că i se va prelungi contractul de muncă pentru încă un an.

4.1.3. În data de 15.05.2013 i s-a blocat aplicația, fără drept de a o mai accesa. Întrebând care este motivul pentru care i s-a blocat accesul a fost informată că nu mai este angajată a băncii, având posibilitatea de a ataca în instanță decizia de concediere precum și faptul că i s-au virat în cont plățile compensatorii. Urmare acestui fapt petenta a atacat decizia în instanță apreciind că a fost concediată în mod abuziv.

4.1.4. Pe lângă concedierea sa apreciază că a fost umilită, izolată, suportând totodată discriminarea, coalizarea colegilor împotriva sa, teroarea psihică.

4.1.5. Coordonatorul căuta diverse greșeli, doar petenta fiind vizată, în timp ce alți colegi puteau accesa jocuri, vizualizarea unor pagini web, căutare pe net. Practic era izolată, nefiind informată cu privire la evenimentele care aveau loc, colegii o ocoleau și nu doreau să îi vorbească. Dacă vorbea cu un coleg i se atrăgea atenția că nu are voie să comunice, dacă nu vorbea tăcerea petentei era interpretată ca un semn de autoizolare, fiind ironizată de către colegi. A făcut numeroase plângeri împotriva acestora. Majoritatea colegilor își efectuau majoritatea convorbirilor personale lângă biroul său, scopul fiind afectarea concentrării petentei și ducând în timp la imposibilitatea analizării numărului de cereri necesar.

4.1.6. O altă cauză a afectării sănătății petentei a fost legată de aerul condiționat, ducând la grave probleme de sănătate (reumatism, probleme cu rinichii și ginecologice). A fost numită nebună și având probleme cu capul. Aerul condiționat începea să funcționeze din luna martie, fără întreruperi, timp de 8-10 ore zilnic. Pentru perioada de vară nu contestă folosirea acestuia încă folosirea pe timpul primăverii și al verii a dus la deteriorarea sănătății petentei, având numeroase spitalizări pentru lombosciatică, artrită reumatoidă.

4.1.7. Petenta a sesizat aceste aspecte inclusiv la protecția muncii fiind adesea ironizată de colegi. Cu toate că avea acte medicale doveditoare, colegii o ironizau spunând că a dat bani la medici. Astfel petenta era singură, ironizată de 80 de colegi care îi strigau „la pensie dacă nu suporti”.

4.1.8. După numeroase plângeri și sesizări s-a hotărât mutarea sa într-un birou (depozit) unde se aflau calculatoarele neutilizate. Ironiile au continuat și aici. Coordonatorul îi impunea să lase ușa deschisă pentru a vedea ce face, deși ușa și peretele erau de sticlă, în acest mod ajungând curenții reci și în acel spațiu. Din acest motiv a ajuns din nou în spital.

4.1.9. Chiar și în acest birou separat, era deranjată de colegi, aceștia purtând convorbiri telefonice în biroul petentei. În cele din urmă, ca urmare a sesizărilor sale a fost mutată în altă locație și apoi concediată.

4.1.10. Un alt tip de hărțuire consta în testarea lunară, în serviciul său, în timp ce alți angajați ai băncii erau testați anual.

4.1.11. Petenta a fost exclusă de la prime, bonusuri anuale, premieri, acceptând toate aceste umilințe pentru a-și putea plăti creditul și pentru a se îngriji de sine și de copilul său.

4.1.12. Un ultim aspect este legat de solicitarea adresată băncii, în calitate de client și nu de angajat, în data de 15.04.2014, de a ridica suma de 200 USD prin serviciul Moneygram de la sucursala Theodor Pallady. Petenta a ridicat un număr de ordine de la terminal, funcționara de la ghișeu spunându-i că trebuie să ia următorul client, a luat un alt număr de ordine și situația s-a repetat. Ulterior i-a comunicat că nu o va servi, petenta adresându-se directorului de sucursală. Negăsind nici o rezolvare s-a adresat altei unițiți BCR de la Unirea. Petenta apreciază faptul că nu mai are voie să intre în BCR nici măcar în calitate de client.

4.1.13. În concluzie, arată faptul că în perioada 2005-2013 nu a beneficiat de principiul egalității, fiind o victimă a umilinței, discriminării, tratament ce a culminat cu concedierea petentei.

4.1.14 Pentru probarea celor de mai sus acceptă verificarea stării sale de sănătate.

Sușinerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată invocă excepția de necompetență a C.N.C.D. cu privire la concedierea petentei. În fapt, petenta a fost angajată a băncii din anul 2004 până în anul 2013, când, din motive neimputabile petentei, respectiv desființarea postului contractul individual de muncă a încetat conform deciziei nr. 1070/04.04.2013. Petenta a atacat decizia respectivă la Tribunalul București, fiind format dosarul nr. 20229/3/2013 cu termen de judecată la data de 15.09.2014.

4.2.2. Ca urmare a concedierii colective au fost desființate un număr de 248 de posturi, inclusiv al petentei, fiind aplicate două criterii și anume îndeplinirea obiectivelor de performanță și indicatorul de productivitate.

4.2.3. Este evident, pe baza probatoriului anexat, faptul că departajarea salariaților s-a făcut într-un mod obiectiv, fiind aplicate aceleași criterii tuturor salariaților, departajarea făcându-se numai în baza rezultatelor profesionale a fiecăruia dintre ei.

4.2.4. Sub aspectul relațiilor sale cu colegii de muncă, respectiv interacțiunea petentei cu colegii săi de birou, acest aspect nu intră sub controlul angajatorului, fiecare angajat având libertatea de a-și gestiona relațiile interumane în funcție de propria sa personalitate și de abilitățile de comunicare în limitele unui comportament civilizată.

4.2.5. Cu privire la condițiile de muncă, din probatoriul administrat reiese faptul că s-au făcut toate demersurile pentru oferirea celor mai bune condiții de muncă întregului departament, situație pentru care au fost alocate resurse suplimentare. După crearea acestor noi condiții, în mod nejustificat, petenta a apreciat că a fost izolată de restul colectivului.

4.2.6. Sub aspectul pretensei umiliri din data de 15.04.2014 în ipostaza de client, din înregistrările și verificările efectuate în cadrul sucursalei Theodor Pallady nu s-a confirmat nici un fel de acțiune discriminatorie întrucât nu există nicio justificare pentru care nu ar fi fost servită o veche salariată. De altfel chiar petenta recunoaște faptul că în aceeași zi a fost servită în altă unitate a părții reclamate.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate respectiv discriminarea la care a fost supusă de către angajator totul culminând cu concedierea petentei. Petenta a contestat deja decizia de concediere în instanță, sesizând CNCD cu privire la comportamentul angajatorului și al colegilor. Tratatamentul la care petenta apreciază că ar fi fost supusă a condus la îmbolnăvirea acesteia.

5.2. **În drept**, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, 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.

5.3. Prin punctul de vedere formulat partea reclamată a invocat excepția necompetenței C.N.C.D. cu privire la concedierea petentei. Petenta a atacat decizia respectivă la Tribunalul București, fiind format dosarul nr. 20229/3/2013 cu termen de judecată la data de 15.09.2014. Colegiul, analizând excepția invocată urmează a o admite motivat de faptul că modul în care s-a procedat la concedierea petentei precum și analizarea sub aspectul legalității a deciziei de concediere, reprezintă atributul exclusiv al instanței de judecată.

5.4. Astfel Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța asupra situației semnalate, respectiv al tratatamentului discriminatoriu aplicat petentei, tratatament care a avut drept urmare izolarea acesteia de restul colectivului, ducând la îmbolnăvirea petentei și în cele din urmă la concedierea acesteia, tratatament ce a urmat și după concedierea petentei, fiind semnalat un refuz de acordare a serviciilor, de data aceasta în calitate de client al băncii.

5.5. Colegiul urmează a aprecia în ce măsură fapta sesizată întrunește condițiile existenței unei fapte de discriminare. Analizând faptele reținute în petiție, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge 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 plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.6. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din 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.**

5.4. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. În speța de față, Colegiul Director ia act de susținerile părților care arată faptul că s-au făcut toate demersurile pentru ca petentei să îi fie oferit un climat propice desfășurării activității profesionale. Întrucât au existat numeroase sesizări cu privire la afecțiunile medicale a petentei, datorate expunerii la aerul condiționat s-a decis mutarea acesteia într-un spațiu închis, aspect care a fost ulterior apreciat de către petentă ca o acțiune de izolare a sa de restul colegilor.

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. În speța de față, Colegiul Director reține faptul că petenta nu a precizat un criteriu de discriminare care să stea la baza tratamentului diferențiat. Nici cu ocazia sesiunii din data de 15.07.2014 petenta nu a arătat care ar fi criteriul pe baza căruia se consideră discriminată.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. În cazul de față, Colegiul nu reține existența vreunui tratament diferențiat care să fi avut drept efect restrângerea drepturilor petentei.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare. După cum a arătat și partea reclamată și după cum a reținut și Colegiul, ne aflăm în fața unei justificări obiective, metodele de atingere a acelui scop fiind justificate și legitime, fiindu-i asigurat un spațiu care să corespundă nevoilor sale

5.5. Examinând sesizarea petentei și susținerile părții reclamante, Colegiul nu poate reține întrunirea cumulativă a cerințelor pentru a ne afla în fața unei fapte de discriminare ori a unei situații care să fie imputabilă părții reclamante.

5.6. Nici cu privire la incidentul din sucursala Theodor Pallady nu se constată întrunirea elementelor constitutive ale discriminării.

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. Admiterea excepției necompetenței C.N.C.D. cu privire la concedierea petentei, în speța de față competența aparținând instanței de judecată.
2. Pe fond, aspectele sesizate, respectiv tratamentul diferit aplicat petentei, nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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. 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

BERTZI THEODORA – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Data redactării 12.01.2015

Motivată și tehnoredactată : T.B./R.B.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.