



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 746 din 23.10.2019

Dosar nr: 221/2018

Petiția nr: 1716/27.03.2018

Petenta:

Reclamat: Piraeus Bank Romania S.A.

Obiect: încetarea contractului de muncă pe criteriul de vârstă și vechime în sectorul bancar

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatei/martorilor

2. Piraeus Bank Romania S.A. cu sediul în București, Șos. Nicolae Titulescu nr. 29-31, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Prin adresa nr. 1716 din 27.03.2018, petenta, sesizează Consiliul cu privire la încetarea contractului de muncă pe criteriul de vârstă și vechime în sectorul bancar. **(filele 1 – 10 la dosar)**

III. Procedura de citare

4. 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.

5. Prin adresa nr. 1716/26.04.2019 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 2458/26.04.2019 a fost citată partea reclamată. (filele 113-114 la dosar)

6. Procedură legal îndeplinită.

Sușinerile petentului

7. Prin adresa nr. 2290 din 20.04.2018, petenta sesizează Consiliul cu privire la încetarea contractului de muncă pe criteriul de vârstă și vechime în sectorul bancar. (filele 1 – 10 la dosar)

8. Petenta, director sucursala Constanța, susține faptul că a fost concediată în data de 26.10.2017 cu toate că numai în funcția de director de sucursală a activat 10 ani fără întrerupere, în locul său fiind numit un coleg care la acel moment era director al Sucursalei Delfinariu.

Motivul invocat de către angajator a fost acela că rezultatele pentru anii 2016-2017 nu ar fi fost la fel de bune ca rezultatele celor 2 directori de sucursale Piraeus din municipiul Constanța, oferindu-i poziția de Sales Coordinator Retail în cadrul sucursalei Constanța cu precizarea că este a doua poziție în sucursală după cea de director și se va încerca menținerea nivelului salarial avut (cel puțin pentru o perioadă).

9. O altă opțiune prezentată ar fi fost aceea a demisiei pentru a obține 5 salarii lunare cu titlu compensatoriu și păstrarea pentru o perioadă de 12 luni a dobânzii preferențiale de salariat al Pireus la facilitățile de creditare deținute.

Deoarece i s-a comunicat petentei că rezultatele sale nu sunt la fel de bune în comparație cu alți 2 colegi, în data de 04.08.2017 a transmis un e-mail Directorului de Rețea prin care a evidențiat că rezultatele au fost influențate de lipsa de personal din sucursală și de faptul că bugetele au fost distribuite inechitabil între sucursalele din Constanța.

În data de 30 octombrie 2017 a primit prin poștă la adresa de domiciliu Decizia nr. 3761/26.10.2017 în care sunt expuse motivele concedierii. În aceeași situație cu a petentei (acceptarea forțată a modificării contractului de muncă sau concedierea) s-au aflat un număr de 23 de directori, toți cu o vechime mai mare de 9 ani în bancă și pe poziții, oameni pregătiți și cu experiență. O parte din ei au acceptat pozițiile inferioare oferite, pentru a putea avea un loc de muncă, iar restul au acceptat pachetul de salarii compensatorii și au plecat semnând totodată și o clauză de a nu a cționa în instanță banca.

10. Petenta consideră că reclamata a procedat la discriminarea angajaților care, neacceptând modificarea impusă a CIM, au fost concediați. Deși în tot acest proces de concediere s-a mimat o aparentă legalitate, în realitate ceea ce s-a întâmplat a fost o cosmetizare a băncii, o reducere de costuri realizată prin concedierea nelegală a angajaților aflați în relații contractuale de lungă durată cu Piraeus.

11. În anexă au fost depuse documente. (filele 71-112 la dosar)

Sușinerile părții reclamate

12. Prin adresa nr. 6635/26.10.2018 (fila 147- 150 la dosar) partea reclamată prin apărător ales arată faptul că petenta a fost concediată ca urmare a desființării locului său de muncă în temeiul art. 65 alin.1 din Legea nr 53/2003-Codul Muncii republicat cu modificările ulterioare pentru motive ce nu țin de persoana salariatului și din motive strict organizatorice determinate de factori economico-financiari, în speță transformarea posturilor a cca 700 de salariați, sens în care nu doar postul salariatei a fost vizat pentru a fi desființat și alte posturi s-au transformat, s-au desființat astfel că nu doar petenta este cea afectată de măsură.

13. Procesul de reorganizare a fost unul transparent, salariații au fost informați din timp de acest proces, au participat la training-uri pentru înțelegerea noilor roluri în bancă, majoritatea salariaților 99,9% din cei vizați de reorganizare găsindu-și locul în bancă prin reșezarea pe noile funcții rezultate ca urmare a procesului de reorganizare. Astfel reorganizarea este apanajul exclusiv al băncii ținând de oportunitatea luării unor măsuri neputând fi cenzurat de petentă sau o altă instituție cu atribuțiuni în materie aspect pe care petenta îl neagă, dovadă fiind toate demersurile făcute împotriva băncii.

Reorganizarea nu s-a efectuat în scopul cosmetizării băncii ci s-a făcut în vederea eficientizării băncii care ulterior a fost și vândută de acționarul grec unui fond de investiții.

În condițiile în care au fost vizați de reorganizare cca 700 de salariați și au fost concediați doar doi salariați care nu au acceptat, ca urmare a desființării posturilor, alte roluri în banca nu se poate susține că banca a discriminat salariații mai vechi și cu salarii mai mari în dauna altor salariați în speță și petenta, nu s-a făcut nicio dovadă în acest sens.

Petenta a formulat acțiune în instanță unde a contestat decizia de concediere, atât petentei cât și celeilalte salariate i s-a respins contestația formulată împotriva deciziei de concediere.

V. Motivele de fapt și de drept

14. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează a respinge excepția necompetenței Consiliului invocată în cadrul ședinței de audieri, în sensul că, competența revine instanțelor de judecată.

15. **În fapt**, Colegiul director reține că nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă (vârsta și vechime în sectorul bancar) și concedierea sa.

16. În drept, 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.

17. 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”.

18. 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.

19. 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.

20. În ceea ce privește aspectele sesizate de petentă, respectiv încetarea contractului de muncă pe criteriul de vârstă și vechime în sectorul bancar, din documentele existente la dosarul cauzei reiese faptul că petenta a fost concediată ca urmare a desființării locului său de muncă în temeiul art. 65 alin.1 din Legea nr 53/2003-Codul Muncii republicat cu modificările ulterioare pentru motive ce nu țin de persoana salariatului și din motive strict organizatorice determinate de factori economico-financiari, în speță transformarea posturilor a cca 700 de salariați, sens în care nu doar postul salariatei a fost vizat pentru a fi desființat și alte posturi s-au transformat, s-au desființat astfel că nu doar petenta este cea afectată de măsură. Mai mult, salariații au fost informați din timp de acest proces, au participat la training-uri pentru înțelegerea noilor roluri în bancă, majoritatea salariaților 99,9% din cei vizați de reorganizare găsindu-și locul în bancă prin reșezarea pe noile funcții rezultate ca urmare a procesului de reorganizare.

21. Prin urmare, la baza concedierii a stat desființarea locului de muncă prin reorganizare, petentei oferindu-i-se un alt loc de muncă care a fost refuzat, motiv pentru care aceasta a fost concediată. Din personalul existent 99% au acceptat noile locuri de muncă oferite de angajator.

22. 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. 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 petentă (*vârstă și vechime*) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (concediere)

23. Colegiul director constată că aspectele sesizate nu constituie fapte 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 petentă și fapta sesizată.

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, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respingerea excepției de necompetență invocată în cadrul ședinței de audieri;
2. Nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000, lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVÁN – membru

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

SANDU TATIANA VERONICA – membru

Data redactării 29.10.2019

Redactat și motivat de F.V., P.C.S.

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