



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 393
din 09.09.2015

Dosar nr.: 238/2015

Petiția nr.: 2597/04.04.2015

Petent: O.N.C.

Reclamați: Banca Comercială Română

Obiect: potențială discriminare în cadrul companiei în care luca

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. O.N.C., domiciliat

I.2. Numele și sediul reclamatei

I.2.1. Banca Comercială Română, reprezentată legal de către F. V. în calitate de șef departament și de V.V. în calitate de supervisor, cu sediul înreprezentată convențional de către SCA N.N.D.K.P. cu sediul profesional înunde solicită și comunicarea tuturor actelor de procedură.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizarea făcută, petentul arată faptul că fostul său angajator a avut o conduită discriminatorie în privința sa culminând cu concedierea sa. Asupra verificării legalității deciziei de concediere petentul a sesizat instanța de judecată. Petentul a sesizat Consiliul cu privire la faptele de discriminare și de hărțuire la locul de muncă.

2.2. În fapt, în perioada 15.06.2014-15.10.2014, a fost creat un mediu ostil, fiind inițiată procedura de verificare a activității profesionale, chiar odată cu începerea concediului de odihnă. Ceea ce se imputa petentului se referea la întârzierea cu care erau introduse dosarele în sistem. Petentul arată faptul că toți angajații biroului din care făcea parte aveau același tip de introducere în sistem, cu întârzierile aferente, însă s-a dorit doar analizarea activității petentului. De altfel analiza dosarelor a fost făcută de aceeași persoană care a realizat evaluarea profesională.

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 26.05.2015 la sediul CNCD, prin adresa nr. 2597/08.05.2015 respectiv adresa nr. 3206/08.05.2015. La termen s-a prezentat petentul.

3.3. Petentul a depus o serie de înscrisuri înregistrate sub nr. 3604/25.05.2015, iar partea reclamată a depus un punct de vedere, înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 3639/26.05.2015.

3.4. Petentul și partea reclamată au formulat concluzii scrise.

3.5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Prin petiția formulată, petentul arată faptul că a fost angajat din anul 2002 în cadrul B.C.R., cu un contract de muncă pe perioadă nedeterminată, în funcția de consilier juridic în cadrul Direcției Juridice.

4.1.2. Până în anul 2013 raporturile de muncă dintre petent și partea reclamată s-au desfășurat în condiții foarte bune. În cursul anului 2013, în urma unei evaluări a activității profesionale a petentului, apreciată de acesta ca fiind subiectivă, petentul a înțeles să conteste în instanță evaluarea respectivă. Petentul s-a adresat instanței de judecată, cauza sa fiind înregistrată sub nr. 12558/3/2013. În opinia petentului evaluarea profesională nu poate fi realizată în mod arbitrar fiind necesar să fie realizată pe baza unor criterii obiective.

4.1.3. Din momentul în care a fost primită cererea de chemare în judecată, și anume după data de 09.04.2014, petentul a observat că atitudinea superiorilor săi s-a schimbat radical în comparație cu tratamentul aplicat colegilor săi de muncă.

4.1.4. Faptul că a contestat evaluarea profesională în instanță raportat și la faptul că petentul a fost ales în cadrul organelor de conducere ale sindicatului G. din cadrul B.C.R., a condus la schimbarea atitudinii superiorilor, fiind distinctă de cea aplicată anterior petentului și în discordanță cu atitudinea avută față de colegii săi.

4.1.5. Astfel au fost instituite controale doar pentru verificarea activității profesionale desfășurate de către petent, a fost întocmit un referat de cercetare prealabilă disciplinară precum și sancționarea disciplinară a petentului, în perioada în care între petent și compania reclamată exista un litigiu privind contestarea evaluării profesionale.

4.1.6. Prin decizia nr. 1465/15.10.2014, reclamata a dispus sancționarea petentului prin aplicarea celei mai grave sancțiuni și anume concedierea disciplinară. Petentul arată faptul că a acționat în judecată cu privire la legalitatea deciziei de concediere, sesizând Consiliul cu privire la faptele de discriminare și de hărțuire la locul de muncă.

4.1.7. Petentul arată faptul că unele fapte reținute în decizia de concediere au fost reținute și în sarcina altor colegi și cu toate acestea în cazul colegilor săi nu s-au aplicat sancțiuni și nu s-a dispus desfacerea contractului de muncă.

4.1.8. Persoanele cu care se compară sunt foștii săi colegi, consilieri juridici care își desfășoară activitatea în cadrul Direcției Juridice – Biroul Litigii.

4.1.9. Petentul arată faptul că a fost singurul salariat al DJBL sancționat pentru fapte săvârșite de către toți colegii săi din structura respectivă.

4.1.10. După cum a arătat și în fața Comisiei de disciplină, majoritatea colegilor săi aveau întârzieri în introducerea datelor legate de dosare în aplicația băncii la momentul la care s-a întocmit referatul pentru sancționarea disciplinară a petentului. Petentul a anexat petiției și un centralizator cu date statistice din care reiese faptul că există și alte persoane într-o situație comparabilă, date comunicate și Comisiei de disciplină.

4.1.11. La prima convocare în fața Comisiei de disciplină petentul a solicitat să se verifice întregul portofoliu de dosare gestionat de Biroul Litigii până în acel moment, petentul fiind singurul angajat al structurii respective chemat în fața Comisiei de disciplină pe baza referatului întocmit de superiorii săi. Cu toate acestea apărările petentului nu au fost luate în considerare, reținându-se că raportul de muncă al fiecărui salariat în parte are caracter personal iar răspunderea pentru faptele de disciplină este personală.

4.1.12. Faptele imputate petentului reprezintă o practică obișnuită, acceptată ca atare de superiori pentru o perioadă de 4 ani, petentul apreciind faptul că cercetarea și sancționarea sa exclusivă reprezintă discriminare, având drept criteriu opiniile personale ale petentului – concretizate în acțiunea în instanță cu privire la evaluarea sa profesională pe de o parte, iar pe cealaltă parte faptul că a fost ales în organele de conducere ale unuia dintre sindicatele constituite la nivelul companiei.

4.1.13. În data de 26.06.2014 șeful său ierarhic i-a solicitat prezentarea în cursul aceleiași zile a tuturor dosarelor pe care le-a avut pe rolul instanțelor, fiind vorba de 150 dosare aflate în 10 cutii. La acea dată șeful său ierarhic știa că petentul va intra în concediu de odihnă din următoarea zi lucrătoare, respectiv 30.06.2014 pentru efectuarea concediului aferent anului 2013.

4.1.14. Petentul a solicitat ca auditul dosarelor să se facă în prezența sa, cererea fiind respinsă și auditul începând din data de 30.06.2014. După analiza dosarelor, prin nota din 09.07.2014, superiorul său i-a comunicat faptul că au fost găsite o serie de nereguli în dosarele sale dispunându-se remedierea deficiențelor cu termen de realizare 01.08.2014 iar pentru arhivare termenul fiind permanent

4.1.15. Mai arată faptul că niciodată nu s-a procedat la efectuarea unui audit în lipsa persoanei verificate.

4.1.16. Petentul mai arată faptul că verificarea s-a făcut după primirea de către angajator a acțiunii din dosarul privind contestarea evaluării profesionale.

4.1.17. Petentul subliniază că verificarea s-a făcut de către aceeași persoană care a realizat și evaluarea profesională a petentului ridicând semne de întrebare cu privire la obiectivitatea acestora.

4.1.18. Propunerea de sesizare a Comisiei (09.07.2014) precum și sesizarea efectivă a comisiei s-ar făcut înainte de verificarea de către superior a îndeplinirii măsurilor din Nota de serviciu.

4.1.19. Petentul mai arată faptul că în 13 ani cât a lucrat în cadrul companiei reclamate nu a avut nicio abatere, nefiind niciodată chemat în fața comisiei de disciplină.

4.1.20. Încă de la începutul cercetării sale disciplinare petentul a arătat faptul că situația reținută în sarcina sa, referitoare la înregistrarea cu întârziere în sistem a documentelor, este una generală, colegii săi aflându-se în aceeași situație.

4.1.21. Petentul mai arată faptul că o situație similară cu a sa a fost aceea a kolegei sale, RB. Aceasta nu a promovat calea de atac în termenul legal, prin aceasta aducând un prejudiciu cert companiei. Fapta comisă de kolega sa a avut loc în februarie 2014, sancțiunea fiindu-i aplicată în câteva

luni. Pentru fapta săvârșită, respectiva persoană a fost sancționată cu reducerea salariului cu 10% pe perioadă de o lună.

4.1.22. Sancțiunea aplicată petentului pentru fapte ce ar fi putut favoriza o eventuală prejudiciere a companiei în plan patrimonial și reputațional a fost sancționată cu desfacerea contractului de muncă.

4.1.23. Petentul subliniază că acțiunile ori inacțiunile sale nu au fost de natură a prejudicia compania, partea reclamată neindicând cel puțin o consecință concretă a faptelor imputate ori să demonstreze că vreuna dintre faptele imputate ar fi fost natură a aduce prejudicii băncii.

4.1.24. Deși superiorii săi aveau obligații de verificare a tuturor consilierilor juridici din cadrul biroului în care activa petentul, nu a existat niciun alt consilier juridic cărui să îi fie solicitată punerea la dispoziție a întregului portofoliu de dosare într-o singură zi, verificarea fiind efectuată în lipsă.

4.1.25. Petentul arată că verificarea a fost realizată tocmai cu acest scop, pentru a se identifica aspecte care să-i poată fi imputate.

4.1.26. Petentul a mai solicitat ca partea reclamată să depună și raportul formulat de către Direcția de Audit din cadrul băncii, partea reclamată nepunând documentul respectiv. Anterior verificării efectuate de către supervisor, activitatea biroului de litigii a mai fost verificată de către echipa de Audit din cadrul băncii. Cu ocazia acestor verificări au fost solicitate dosarele altor colegi pentru a verifica dacă documentațiile din respectivele dosare sunt aranjate în ordine cronologică, petentul și colegii săi fiind informați despre aspectul că Direcția de Audit este nemulțumită de aspectele constatate. Petentul arată faptul că ar fi fost relevant să fie depus raportul de audit precum și măsurile dispuse de către superiorii petentului cu privire la acele dosare.

Sușinerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată arată următoarele:

4.2.2. Între partea reclamată și petent a fost încheiat un contact individual de muncă urmat de mai multe acte adiționale. Petentul a lucrat de la bun început în centrală fiind avută în vedere pregătirea și studiile sale.

4.2.3. În data de 09.07.2014, Direcția juridică, prin supervisorul petentului a întocmit un referat privind verificarea dosarelor aflate în gestiunea acestuia. Astfel au fost descoperite o serie de încălcări grave a procedurilor de lucru, detaliate ulterior în nota din 26.08.2014 formulată către comisia de disciplină.

4.2.4. A fost emisă nota de serviciu din data de 09.07.2014 prin care i-au fost impuse petentului o serie de măsuri destinate a remedia neregulile semnalate, ulterior fiind întocmite o serie de procese verbale prin care s-a constatat faptul că petentul nu a întocmit toate dispozițiile date prin nota de serviciu.

4.2.5. A fost înregistrată sesizarea din 31.07.2014 în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile cu privire la faptele săvârșite de acesta.

4.2.6. În data de 22.08.2014 petentul a fost convocat la întâlnirea de cercetare disciplinară prealabilă din 03.09.2014. La solicitarea petentului s-a procedat la o nouă reconvoacare. La întâlnirea în 08.09.2014 petentul a oferit o declarație, o notă explicativă și un punct de vedere scris. De asemenea a fost prezentat și un punct de vedere al sindicatului din care face parte petentul.

4.2.7. Prin nota 100/01.10.2014 s-a conchis că faptele imputate petentului reprezintă abateri disciplinare grave și repetate s-a decis sancționarea petentului cu desfacerea contractului de muncă.

4.2.8. Partea reclamată arată faptul că nu sunt îndeplinite cumulativ condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

4.2.9. Se arată că nu există un tratament diferențiat, nici un alt coleg neafându-se într-o situație analogă cu cea a petentului în sensul neînregistrării lucrărilor în aplicația de evidență a litigiilor, înscrierea de date nereale în aplicație, înregistrarea cu întârziere în aplicații și nerespectarea dispozițiilor cu caracter obligatoriu primite din partea superiorului direct .

4.2.10. Se mai arată faptul că o serie dintre colegii petentului au fost cercetați și chiar sancționați fiind enumerate cazurile colegei RB și a fostei colege LN.

4.2.11. Tratamentul aplicat petentului este justificat de săvârșirea faptelor pe o perioadă mare de timp, repetate și au expus banca unui mare pericol patrimonial și reputațional.

4.2.12. Se mai arată faptul că nu există un criteriu de discriminare. Considerentele expuse în petiție, respectiv acționarea băncii în judecată și criteriul sindical. Reclamata arată faptul că petentul nu este singurul angajat al băncii care se află într-un litigiu. De asemenea petentul nu este singurul lider de sindicat care a reprezentat obiectul unei cercetări disciplinare.

4.2.13. Reclamata arată faptul că niciunul dintre cele două aspecte nu a fost avut în vedere la momentul sancționării petentului și cu atât mai puțin al reținerii culpei acestuia și a concedierii sale.

4.2.14. Se mai arată faptul că acțiunile băncii au fost justificate de un scop legitim sancțiunea aplicată fiind proporțională cu gravitatea faptelor săvârșite.

4.2.15. Se mai arată că acțiunile au fost justificate obiectiv – de faptele repetate și grave săvârșite de către petent prin neînregistrarea litigiilor în aplicație, înregistrarea cu întârziere sau înregistrarea de date nereale și de un scop legitim – asigurarea disciplinei muncii la nivelul întregului personal, indiferent de poziția deținută și de elemente extrinseci raportului de muncă, având ca finalitate reducerea pericolului de pericol patrimonial

4.2.16. Tratamentul nu a avut ca scop restrângerea, înlăturarea recunoașterii folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege. Criticile petentului nu reprezintă critici privind o pretinsă situație de discriminare ci nemulțumiri față de controalele interne realizate de către angajator.

4.2.17. Acțiunile reclamatei nu au fost de natură a crea un mediu intimidant, ostil, degradant sau ofensiv pentru petent.

4.2.18. Comportamentul a fost determinat de faptele de abatere gravă săvârșite de către petent și proporțional cu ele. Nici un alt coleg nu s-a aflat în aceeași situație. Au existat sancțiuni aplicate însă nici un alt coleg nu a săvârșit cumulativ toate faptele pentru care petentul a fost găsit vinovat.

4.2.19. Se mai evidențiază faptul că nu a fost cercetat și sancționat disciplinar pentru un singur tip de fapte pretinse a fi săvârșite cu regularitate de către toți colegii petentului și tolerate de către partea reclamată

4.2.20. Nu se neagă faptul că au existat întârzieri și din partea colegilor însă petentul nu a fost sancționat exclusiv pentru acest tip de abatere.

4.2.21. Se mai arată faptul că petentul a mai săvârșit și alte fapte și anume neînregistrarea în aplicație a unor dosare, înregistrarea de date nereale precum și nerespectarea ordinilor de serviciu.

4.2.22. Auditul nu a fost declanșat de primirea citației din dosarul în care petentul a acționat în judecată banca. Partea reclamată arată faptul că auditarea activității petentului a fost declanșată în mod legitim, ca urmare a

primirii unor citații pentru dosare neînregistrate în aplicația de evidență a băncii. Existența de litigii neînregistrate în sistem nu a fost reținută în sarcina nici unui coleg al petentului

4.2.23. Faptul că auditul s-a desfășurat în lipsa petentului nu este de natură a duce la schimbarea concluziei controlului. Petentul a avut dreptul să formuleze apărări și să își exprime punctul de vedere nestingherit .

4.2.24. Petentul nu este singurul consilier juridic aflat în organele de conducere ale unui sindicat fiind depusă o lista a organelor de conducere alese ale Sindicatului Național al Salariaților din bancă, președintele și cei doi vicepreședinți fiind juriști, iar unul dintre vicepreședinți și secretarul fiind economiști.

4.2.25. Banca sprijină toate sindicatele care funcționează în cadrul său, inclusiv financiar.

4.2.26. Petentul nu poate nega împrejurarea că tocmai în perioada deținerii funcției de conducere în cadrul sindicatului (2013) acesta a obținut o evaluare superioară celei anterioare. Petentul s-a declarat nemulțumit de ambele evaluări. Una dintre aceste contestații a fost soluționată în favoarea băncii

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director este chemat a se pronunța asupra sesizării petentului vizând potențiala sa discriminare având la bază criteriul opiniilor personale precum și criteriul sindical (petentul fiind numit în conducerea unuia dintre sindicatele din bancă). Colegiul director reține faptul că au mai existat situații similare însă nu s-au luat aceleași măsuri drastice față de persoanele vinovate (sanctiunile au avut ca efect rețineri salariale). Petentul este angajat al băncii din anul 2001, de la data angajării până la data desfacerii contractului de muncă neavând niciun fel de sancțiuni. Reprezentantii părții reclamate subliniază faptul că petentul a avut mai multe abateri de natură diferită, neafându-se într-o situație comparabilă cu niciun alt coleg.

Colegiul mai reține faptul că s-a procedat doar la **auditarea dosarelor petentului deși acesta a arătat în mai multe rânduri că toți colegii din departamentul juridic se află în situații similare (întârzieri în introducerea dosarelor în baza de date, date eronate ori termene nerespectate)**.

Se mai reține faptul că acțiunile petentului nu au prejudiciat angajatorul, fiind reținut de către comisia de disciplină faptul „că ar fi putut produce prejudicii materiale și de imagine”.

Aspectele menționate sunt surprinse și în punctul de vedere al Sindicatului Liber G. din B.C.R., punct de vedere aflat la dosar. Prin punctul de vedere sunt menționate aspectele mai sus învederate precum și aspecte ce țin de modalitatea de întrunire a comisiei de disciplină și a măsurilor dispuse (aspecte ce urmează a fi cercetate de instanța de judecată întrucât petentul a sesizat instanța cu privire la concedierea sa).

5.2. În drept, **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările ulterioare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea*

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

5.3. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.4. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”. CEDO 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.5. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

5.6. Colegiul director constată următoarele diferențieri:

- Petentul, aflat în situație de comparabilitate cu alți colegi de serviciu, a fost supus unor verificări a întregului portofoliu de dosare.

- Deși petentul a arătat faptul că toți colegii săi au întârzieri cu privire la introducerea dosarelor în baza de date, doar petentul a fost verificat și sancționat în condițiile în care a reiterat în cursul verificărilor faptul că toți colegii au întârzieri datorate volumului de muncă.

- Doar petentul a fost sancționat cu desfacerea contractului de muncă pentru faptul că ar fi putut aduce prejudicii materiale și de imagine. Petentul se compara cu o colegă de departament care nu a formulat recursul în termen, prin fapta colegei sale angajatorul fiind prejudiciat. Deși era vorba de un prejudiciu cert, colega sa a fost sancționată cu reducerea salariului cu 10% pe o perioadă de o lună spre deosebire de petent care a fost sancționat cu cea mai aspră sancțiune și anume desfacerea contractului de muncă.

5.7. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamaților trebuie să existe un raport de cauzalitate. Petentul a invocat criteriul apartenenței sindicale precum și cel al opiniilor personale, respectiv al atacării în instanță a evaluărilor profesionale.

5.8. Se reține faptul că petentul este membru în organul de conducere al Sindicatului Liber G. din BCR având o activitate sindicală susținută, participând la activitățile sindicale (negocierea contractului colectiv de muncă, regulamente privind drepturile și avantajele acordate salariaților băncii etc) oferind suport și consiliere juridică sindicatului. Prin completarea punctului de vedere formulat, partea reclamată arată faptul că există și alți membri de sindicat având pregătire juridică, depunând o listă cu membrii organelor executive și de conducere din cadrul Sindicatului Național al Salariaților din BCR, neîntorcând sarcina probei cu privire la cele susținute de către petent.

5.9. Cu privire la susținerile petentului potrivit cărora evaluarea portofoliului de dosare instrumentate de către petent s-a făcut ca urmare a luării la cunoștință despre dosare istorice gestionate de petent ce nu fuseseră înregistrate în aplicația de evidență a litigiilor.

5.10. De altfel, în punctul de vedere formulat de către sindicatul din care făcea parte petentul (SLGBCR) remis comisiei de disciplină se arată faptul că întreaga procedură se datorează faptului că petentul și-a exercitat un drept legal și constituțional (acela de a acționa în instanța competentă o decizie unilaterală a angajatorului privind activitatea sa. Se mai menționează și faptul că SLGBCR, anterior convocării petentului și desfășurării lucrărilor comisiei a luat la cunoștință despre nemulțumirea existenței dosarului de contestare a evaluării, existând chiar și o antepronunțare a angajatorului cu privire la iminenta desfacere disciplinară a contractului individual de muncă al acestuia. Se mai arată faptul că prezenta salariatului în fața comisiei de disciplină este cauzată și de calitatea sa de membru în organul de conducere a sindicatului, motivul fiind intenția angajatorului de a știrbi imaginea sindicatelor.

5.11. Partea reclamată nu a întors sarcina probei cu privire la legătura de cauzalitate dintre criteriile invocate de către petent și fapta de discriminare

5.12. Tratatul petentului de către societatea reclamată reprezintă și faptă de hărțuire conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**, care prevede: „*Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.*” Astfel se reține modul în care s-a procedat la auditarea dosarelor, petentul fiind singurul angajat al cărui dosare istorice au fost auditate, în absența sa, precum și atmosfera intimidantă la care a fost supus, ducând la crearea unui cadru intimidant și ostil, culminând cu concedierea petentului.

5.13. Art. 7, lit. a) și f) al **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că 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 muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii... ;a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; și f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;*”

5.14. Astfel, Colegiul apreciază faptul că petentul a fost discriminat și hărțuit la locul de muncă, criteriul de discriminare fiind cel al opiniilor personale precum și al apartenenței sindicale.

5.15. Apare o strânsă legătură de cauzalitate între atacarea în instanță a evaluării sale profesionale și auditul efectuat. Petentul a susținut *ab initio* faptul că întregul departament se află într-o situație asemănătoare însă nu s-a procedat la auditarea tuturor dosarelor. Pe de altă parte, situația imputată salariatului, respectiv nereguli observate de-a lungul unei perioade lungi de timp, are o strânsă legătură și cu modul în care șeful de departament și supervizorul acestuia au înțeles să își exercite prerogativele de control.

5.16. Verificările au început în anul 2014 fiind găsite nereguli datând de mai mult de 6 luni, acest aspect fiind avut în vedere și calificând faptele petentului ca fiind de natură a aduce atingere societății bancare, fiind omis

faptul că în trecut nu s-a procedat la o auditare a dosarelor petentului și ale colegilor săi.

5.17. Raportat la susținerile petentului, încă din faza de cercetare disciplinară, angajatorul în virtutea prerogativelor sale, ar fi trebuit să procedeze la verificarea activității întregului departament mai ales datorită faptului că petentul a subliniat și a solicitat să se depună raportul întocmit de către Direcția de Audit din cadrul băncii. Reclamata nu depus acest raport.

5.18. Petentul a arătat faptul că anterior verificării efectuate de către supervisor, activitatea biroului de litigii a mai fost verificată de către echipa de Audit din cadrul băncii. Cu ocazia acestor verificări au fost solicitate dosarele altor colegi pentru a verifica dacă documentațiile din respectivele dosare sunt aranjate în ordine cronologică, petentul și colegii săi fiind informați despre aspectul că Direcția de Audit este nemulțumită de aspectele constatate.

5.19. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

5.20. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. Colegiul reține susținerile reclamatei, potrivit cărora dosarele reprezintă proprietatea băncii și faptul că verificarea acestora se putea face și în lipsa angajatului însă apreciază că nu există nicio justificare obiectivă privind modul în care s-a procedat în cazul petentului deși exista o culpă comună pentru situația creată, atât a petentului cât și a superiorilor săi. Pe de altă parte, măsura aplicată este disproporționată având în vedere faptul că petentul se afla la prima abatere, sancțiunea dispusă fiind cea mai gravă și anume desfacerea contractului de muncă.

5.20. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. În concluzie faptele prezentate în petiție reprezintă discriminare directă, hărțuire a petentului conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 5 și art. 7 lit. a și f al **O.G. nr. 137/2000**.

5.21. Art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** stabilește: „*Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.*”

5.22. Colegiul director decide aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 4000 lei având în vedere următoarele:

- discriminarea a vizat o persoană și nu un grup de persoane;
- discriminarea s-a produs la locul de muncă;
- directivele Uniunii Europene solicită statelor membre aplicarea unor sancțiuni descurajante în domeniul 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 unanimitatea de voturi a membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 1, art. 2 alin. 5 și art. 7 lit. a) și f) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

2. Sancționarea S.C. BCR S.A, cu amendă contravențională în valoare de 4000 lei, pentru faptele prevăzute de art. art. 2 alin 1, art. 2 alin. 5 și art. 7 lit. a) și f) al O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

3. Obligarea S.C. BCR S.A. să publice un rezumat al hotărârii CNCD, în temeiul art. 26 (2) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentului Olteanu Nicolae Caius

5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părții reclamate S.C. BCR S.A., cu sediul București, Bd. Regina Elisabeta, nr. 5, Sector 3, înmatriculată la O.R.C. sub nr. J40/90/1991, având C.U.I. RO 361757, reprezentată legal de către F.V., în calitate de șef departament și de V.V., în calitate de supervisor.

VI. Modalitatea de plată a amenzii – La Administrația Finanțelor Publice Sector 3, cu sediul în calea Moșilor, nr.156, sector 3, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată.

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**, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

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.

Motivată și tehoredactată : T.B./R.B.

Verificat SCSRP