



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**HOTĂRÂREA NR. 383**  
**din 03.07.2019**

**Dosar nr.:** 293/2018

**Petiția nr.:** 2321/23.04.2018

**Petentă:** ..

**Reclamat:** BRD-Groupe Societe Generale

**Obiect:** posibil tratament diferențiat după reintegrarea pe post, precum izolarea la locul de muncă

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

.

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

2. BRD-Groupe Societe Generale cu sediul în București, Turn BRD, B-dul Ion Mihalache, nr.1-7, sector 1

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petentul, analist în cadrul Băncii BRD-Groupe Societe Generale, sesizează Consiliul cu privire la faptul că i s-a aplicat tratament diferențiat după reintegrarea pe post, precum izolarea la locul de muncă, precum și faptul că sarcinile primite în această perioadă au fost formale.

**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.

Prin adresa nr. 1008 din 27.03.2018, a fost citată petenta, iar prin adresa nr.1731 din data de 27.03.2018 a fost citată partea reclamată prin reprezentant.

5. La audieri s-a prezentat petenta. Prin adresa nr. 2129 din 16.04.2018 partea reclamată a înaintat un punct de vedere care a fost comunicat petentei prin adresa nr. 2631 din 07.05.2018.

6. Procedură legal îndeplinită.

#### IV. Susținerile părților

##### Susținerile petentului

7. Petentul, analist în cadrul Băncii BRD-Groupe Societe Generale, sesizează Consiliul cu privire la faptul că în anul 2015 a fost cercetat disciplinar și s-a decis desfacerea contractului de muncă pentru faptul că, ar fi săvârșit abateri disciplinare în perioada 2014-2015.

A contestat decizia, instanța stabilind anularea Deciziei nr. 966/18.05.2015, reintegrarea pe funcția deținută anterior concedierii și plata drepturilor salariale. La apel a fost modificată în parte Decizia nr. 966/15.05.2015 și înlocuirea sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului individual de muncă cu sancțiunea reducerii salariului de bază pe o perioadă de 3 luni cu un procent de 10%. Dispozițiile identificate în sentința civilă nr. 934/13.04.2016 referitoare la drepturile de natură materială datorate retroactiv subsemnatului au fost menținute ad-literam de către Curtea de Apel.

8. Petentul și-a reluat activitatea în cadrul băncii însă comportamentul angajatorului de la momentul reintegrării și până la momentul demisiei s-a dovedit a fi unul caracterizat de discriminare. Pentru o perioadă de mai mult de 6 luni banca a procedat la izolarea petentului din punct de vedere al locației biroului cât și din punct de vedere al modului de lucru:

a) nu a făcut parte din echipa proiect în perioada 2016-2017 cu toate că echipa a existat din 2013 și până la demisia petentului; explicația dată de managementul departamentului a fost aceea că echipa în care a lucrat petentul nu mai există; explicația verbală a reprezentantului departamentului resurse umane a fost că este **delegat**, dar nu a existat nicio formalitate în acest sens.

b) sarcinile primite în această perioadă au fost la un nivel formal (fila 22 din dosar), nu a procedat cu nimeni în această manieră în ceea ce privește alocarea sarcinilor de serviciu; pentru ceilalți angajați din Departamentul Studii și Dezvoltare, activitatea pe proiect însemna formarea unei echipe de lucru, stabilirea unei planificări, estimarea sarcinilor și alocarea angajaților pe aceste sarcini; timpul investit de angajații departamentului în diverse proiecte era contabilizat și capitalizat, sarcinile la care lucra petentul erau niște investiții, iar neînregistrarea lor era o pierdere pentru bancă; Modul de lucru arăta de fapt marginalizarea petentului discutată de către managerul departamentului.

c) a avut dificultăți în accesarea resurselor informatice necesare activității pe care trebuia să o desfășoare. Din discuțiile cu managementul departamentului i s-a spus că nu are acces la aplicații pentru că este **dubios**.

- nu a putut intra în aplicația de evaluare anuală iar banca a înțeles să consemneze în cercetare disciplinară refuzul angajatului de a-și face autoevaluarea.

- nu a avut un număr de telefon fix public în sistemul informatic al băncii, avea un aparat telefonic dar nu avea dreptul să-l adauge Outlook, motiv pentru care nu putea fi contactat și nu putea să-și îndeplinească sarcinile de serviciu;

Toate aceste aspecte au fost sesizate conducerii fără a se lua nicio măsură.

9. Chiar dacă reclamata a recurs la o reintegrare în echipă în luna mai 2017, marginalizările au continuat sub alte forme:

- nu era chemat la ședințele de proiect

- a fost scos din comunicarea pe proiect

- coordonatorului de proiect i s-a spus că este angajat temporar;

- efectul celor de mai sus a fost o proastă organizare a muncii aspectele discutate pentru detensionarea situației nu au fost urmărite de către management, în opinia petentului făcându-se intenționat. S-a agreat o planificare pentru livrabile dar această planificare nu s-a mai făcut. În final aceste livrabile au fost făcute de către furnizorii externi. Termenele în care ar fi trebuit să livreze specificații pentru că nu avea nici pregătirea necesară dar nici responsabilitate denotă maniera illogică în care a întreținut și amplificat o stare de tensiune menită să îl convingă să demisioneze.

10. În privința reglementărilor interne privind formarea profesională reclamata nu a dorit să aplice. A înaintat o cerere în data de 04.04.2017 și i s-a răspuns de către departamentul de resurse umane că are dreptul la 10 zile lucrătoare, cu toate că petentul susține că nu a fost la un curs de formare profesională din 2012.

11. În privința drepturilor financiare a adresat reclamatei o cerere (fila 73 din dosar), însă reclamata nu a procedat la modificarea de creditare decât la două luni de la reintegrare:

- nu a justificat modul de calcul pentru plata diferențelor de dobânzi, comisioane și asigurări, dintre condițiile standard și condițiile de angajat (fila 6)

- a solicitat compensarea asigurărilor medicale de care nu a beneficiat în perioada 18.05.2015-09.11.2016

- a solicitat să i se acorde acțiunile acordate de reclamată ca și celorlalți angajați, mai ales că petentul a primit prin poștă un extras de cont în care apare un sold de 24 de acțiuni acordate la 31.03.2016

- la momentul reintegrării aceste acțiuni nu mai erau în cont, petentul nu a fost anunțat că i s-au retras aceste acțiuni din cont, la solicitarea petentului de returnare a acțiunilor banca a ales să le compenseze subevaluat (fila 7)

- a solicitat în repetate rânduri să i se prezinte modul de calcul al sumelor plătite și compensații salariale, răspunsurile au întârziat și nu au acoperit niciodată totalul sumelor plătite

- în perioada imediat următoare reintegrării, banca a considerat oportun să reevalueze garanția unuia dintre creditele petentului, considerând această cerere drept o formă de hărțuire a încercat să mute creditul la o altă bancă, dar pentru că reclamata nu i-a plătit în termenul legal toate impozitele și contribuțiile a primit răspuns negativ de la banca la care a aplicat.

12. Prin concluziile scrise (filele 102-120 din dosar) petentul arată faptul că neacordarea primelor nu a făcut obiectul sesizării.

De asemenea, susține că reintegrarea a considerat-o de la bun început fictivă deoarece i s-a comunicat că nu mai există echipa din care a făcut parte înainte de concediere de către managementul departamentului (director), iar reprezentantul de resurse umane a comunicat petentului că va lucra în alt birou, fiind delegat, fără a se comunica niciun fel de documente cu toate că a durat mai mult de 6 luni.

După mai bine de 6 luni de la reintegrare a făcut parte din echipa mixtă, petentul considerând în continuare că reclamata nu argumentează faptul că petentul a fost izolat și prezintă faptele denaturat. Petentul precizează faptul că activitățile angajaților se pot desfășura pe proiect și/sau mentenanță. (verificare și actualizare dosare de arhivare). I s-a cerut activități pe un dosar nou, cu funcționalități noi în aplicațiile existente, dovadă că lucra singur și nu era inclus într-o echipă de proiect cu resurse (angajați) și activități. Mai mult, susține că a solicitat acces în aplicație (dovadă e-mailul din data de 19.02.2018) deoarece i se solicita să întrețină datele dintr-o aplicație la care nu a avut acces. Petentul

recunoaște că echipa mixtă era localizată în același birou fapt ce elimina în parte necesitatea unor întâlniri.

## Sușinerile părții reclamate

13. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3478/05.06.2018 (filele 97-100 din dosar) partea reclamată susține faptul că petentul nu a fost tratat în mod diferit în raport cu alți angajați ai Băncii, însă prin Decizia Curții de Apel s-a dispus în mod definitiv înlocuirea sancțiunii concedierii disciplinare cu sancțiunea reducerii salariului de bază pe o perioadă de 3 luni cu 10%.

Potentul a fost reintegrat pe postul de analist, primind sarcini de serviciu specifice acestui loc de muncă. Postul de lucru a fost instalat la etajul 7, la sediul central al BRD-Groupe Societe Generale, loc în care își desfășoară activitatea Departamentul Sisteme Informatice din care făcea parte, într-un birou cu mai mulți colegi de serviciu.

I s-a alocat sarcini de serviciu de mentenanță în același domeniu în care activase înainte de încetarea activității. Activitatea de mentenanță este desfășurată de toți analiștii de aplicație și nu este capitalizabilă. Nu au cunoștință de apelativul **dubios**.

După reintegrare i s-a redat petentului drepturile de acces în aplicații conform cu sarcinile de serviciu alocate.

Ulterior petentul a fost repartizat în echipa care a dezvoltat proiectul MyBRD-Agile și i-au fost acordate toate drepturile necesare desfășurării activității de proiect, la fel cum aveau și ceilalți colegi ai săi. Drepturile de acces sunt acordate în concordanță cu sarcinile de serviciu pe care salariații le au alocate, după principiul proporționalității și ținând cont de specificul deosebit al activității în Departamentul Sisteme Informatice. Potentul a fost membru într-o echipă Agile, ceea ce înseamnă că toți membrii au fost și sunt localizați în același birou, IT și Business, iar accepțiunea din Waterfall conform metodologiei Agile, nu mai există noțiunea de întâlnire proiect.

Activitățile pot fi repartizate diferit, în funcție de focusul din acel moment și de deciziile luate în cadrul echipei. Nu a fost folosit termenul de angajat temporar și nu li s-a comunicat colegilor din echipă situația anterioară cu privire la litigiul de muncă care a avut loc între Bancă și petent.

În ceea ce privește responsabilitățile și sarcinile de serviciu, acestea nu excedeau felului muncii corespunzător postului pe care fostul salariat îl deținea.

În legătură cu o pretinsă lipsă de formare profesională, se arată faptul că fostului salariat i-a fost adusă la cunoștință posibilitatea de a solicita un concediu plătit de 10 zile lucrătoare, în conformitate cu prevederile art. 157 din Codul muncii.

Potentul susține că *"există suspiciuni rezonabile că Banca dorește să ascundă o discriminare salarială prin neplata unor sume cuvenite"*.

Aceste susțineri sunt de rea credință și nu au niciun fundament.

Practic se susține că Banca nu ar fi executat în întregime hotărârile judecătorești, însă petentul nu a prezentat un alt mod de calcul sau o expertiză contabilă extrajudiciară, preferând să aducă acuze nefondate.

Astfel, în data de 10.11.2016 petentul a primit suma de 105.350 lei cu titlu de despăgubiri, sumă care a fost calculată conform hotărârilor judecătorești date în dosarul 1732/93/2015. Ulterior a invocat faptul că nu ar fi primit un buletin de calcul al sumelor virate *"pe care să-l verifice"*.

I s-a răspuns în sensul că are acces la fel ca toți ceilalți salariați în aplicația internă HREvolution, în modulul seif service, la fluturașii de salariu în care este detaliat modul de calcul pe intervalul reintegrării.

Inițial petentul a reclamat că nu are acces în aplicație în modulul seif service, însă a confirmat ulterior că poate accesa aplicația, de aceea este de neînțeles susținerea în sensul că tocmai un salariat care lucrează la gestionarea aplicațiilor nu ar fi cunoscut modul în care poate să verifice drepturile salariale primite și evident modul de calcul al contribuțiilor sociale, și al impozitului pe venit.

Potentul susține că taxele și contribuțiile pentru suma de mai sus au fost virate cu întârziere și că ar fi aplicat pentru un credit la o altă bancă dar a fost refuzat nefigurând în evidențele ANAF cu plăți în perioada cât a avut încetat contractul de muncă. Arată faptul că reintegrarea s-a realizat în luna noiembrie 2016. Declarațiile fiscale se depun până la data de 25 a lunii următoare, iar Banca a respectat acest termen.

Referitor la suma de 1.406 lei primită de petent în data de 16.12.2016, acesta a reclamat faptul că suma nu figurează pe niciun fluturaș de salariu (dovada e că în realitate avea acces la fluturașii de salariu și putea face o apreciere a sumelor primite și a impozitelor și contribuțiilor sociale achitate).

Potentul a susținut că nu a regăsit această sumă pe fluturașii de salariu, precum și taxele sau contribuțiile aferente, nici în declarația anuală 205 și nici în evidența ANAF (bazată pe declarația 112).

Arată faptul că, în ceea ce privește suma respectivă, a primit toate detaliile în data de 13.06.2017. Este vorba de suma pe care Banca o mai datora în urma reintegrării, diferența fiind virată cu titlu de avans imediat după reintegrare.

Fostul salariat a mai susținut că ar fi solicitat compensarea asigurărilor medicale de care nu a beneficiat în perioada 18.05.2015 – 09.11.2016. Deși acestea apăreau pe fluturașul de salariu ca drept în natură (9 Lei pe lună și 1.385 Lei în luna noiembrie 2016) și apăreau și pe intranetul societății (adică în aplicația HREvolution) nu ar fi primit niciun răspuns cu privire la acest punct.

În acest sens, prin corespondența purtată i s-a răspuns că cei 9 Lei au fost fiscalizați începând cu luna reintegrării pentru că de la acea dată beneficia de serviciile medicale extinse. Suma de 1.385 lei reprezintă dobânda remuneratorie datorată de BRD în urma reintegrării. Dobânzile remuneratorii se fiscalizează, astfel că a fost necesară integrarea sumei în statul de plată.

Urmare unei regretabile erori, prestatorul de servicii Total Soft a etichetat această sumă ca „asigurare sănătate”. Se menționează faptul că a fost solicitată de îndată modificarea etichetei.

Referitor la reclamația cu privire la compensarea în bani a acțiunilor PAGA, se menționează că toți salariații care au primit în bani contravaloarea acțiunilor au încasat aceeași sumă ca și petentul, de aceea nu apreciază că ar fi vorba de o discriminare.

Răspunsul referitor la obiective a fost evaluarea 2017, unde a primit calificativul "conform așteptărilor".

Obiectivele anului 2018 au fost aceleași pentru toți membrii echipei.

14. În concluzie, se consideră faptul că nu există niciun element care să conducă la concluzia că petentul ar fi fost tratat în mod diferit în raport cu ceilalți angajați ai Băncii sau că ar fi fost hărțuit și solicită respingerea cererilor formulate de petent.

## V. Motivele de fapt și de drept

15. **În fapt**, Colegiul director reține faptul că, nu sunt situații comparabile între cei care au fost sancționați disciplinar și petent care a fost sancționat disciplinar.

16. 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 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 plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

17. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

18. 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.

19. În speță, Colegiul director ia act de susținerile petentului conform cărora după reintegrarea pe post a fost tratat diferit precum și faptul că i s-au dat sarcini mai mult formale. Din susținerile părții reclamate reiese faptul că, după reintegrare i s-au redat petentului drepturile de acces în aplicații conform cu sarcinile de serviciu alocate. Ulterior petentul a fost repartizat în echipa care a dezvoltat proiectul MyBRD-Agile și i-au fost acordate toate drepturile necesare desfășurării activității de proiect, la fel cum aveau și ceilalți colegi ai săi. Drepturile de acces sunt acordate în concordanță cu sarcinile de

serviciu pe care salariații le au alocate, după principiul proporționalității și ținând cont de specificul deosebit al activității în Departamentul Sisteme Informatice.

20. Colegiul director reține faptul că prin Decizia Curții de Apel s-a dispus în mod definitiv înlocuirea sancțiunii concedierii disciplinare cu sancțiunea reducerii salariului de bază pe o perioadă de 3 luni cu 10%. Mai mult, după reintegrare i s-au redat petentului drepturile de acces în aplicații conform cu sarcinile de serviciu alocate. Drepturile de acces sunt acordate în concordanță cu sarcinile de serviciu pe care salariații le au alocate, după principiul proporționalității și ținând cont de specificul deosebit al activității în Departamentul Sisteme Informatice. Astfel, Colegiul director constată că este vorba de două situații diferite, situațiile nefiind comparabile (angajați care nu au fost sancționați disciplinar și cei care au fost sancționați disciplinar (cazul petentului).

În lipsa unor situații care nu sunt comparabile nu sunt îndeplinite condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

21. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, nefiind vorba de situații comparabile, nefiind încălcat principiul egalității și nici cel al nediscriminării. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petent, nu s-a săvârșit o faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (nu sunt situații comparabile) potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 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. 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**

**JURA CRISTIAN – membru**

**LAZĂR MARIA – membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – membru**

**SANDU TATIANA VERONICA – membru**

**Motivat/redactat: P.C.S./V.F**

Data: 18.07.2019

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