



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 262
din 26.04.2017

Dosar nr.: 458/2016

Petiția nr.: 3996/28.06.2016

Petent: ...

Reclamat: Raiffeisen Bank

Obiect: Încetarea clauzelor mai favorabile ale contractului de credit ca urmare a încetării contractului individual de muncă al petentului cu instituția bancară.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.1.1. ..., cu domiciliul

I. 2. Numele și adresa reclamatului:

1.2.1. Raiffeisen Bank,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Încetarea clauzelor mai favorabile ale contractului de credit ca urmare a încetării contractului individual de muncă al petentului cu instituția bancară.

III. Citarea părților

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 (în continuare C.N.C.D.) a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin citația înregistrată sub nr. 3996/15.07.2016 a fost comunicat termenul stabilit de Consiliu la data de 23.08.2016, la sediul CNCD. S-au solicitat indicarea criteriului de discriminare și a dreptului încălcat conform art.2 alin 1 din OG nr.137/2000 r.

3.3. Prin citația înregistrată sub nr.4315/15.07.2016, partea reclamată i-a fost comunicat termenul stabilit de Consiliu la data de 23.08.2016, la sediul CNCD. La termenul stabilit părțile au fost lipsă.

3.4. Reclamata a depus punct de vedere înregistrat sub nr.4934/22.08.2016, comunicat petentului prin adresa nr.5009/24.08.2016. Petentul a formulat concluzii scrise înregistrate sub nr.5507/19.09.2016 și 522/30.01.2017.

3.5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul învederează că în data de 05.08.2008, a contractat un credit ipotecar prin care a împrumutat suma de 95.300 CHF de la recalamtă, pe o perioadă de 40 de ani.

4.1.2. Precizează că până în luna decembrie 2011 a fost angajat al reclamatei în calitate de ofițer de credite, iar ulterior a demisionat, fără voința sa.

4.1.3. La data încetării contractului individual de muncă i-au fost modificate condițiile contractului de credit (acordate în condiții de staff), în sensul intrării în vigoare a clauzelor standard.

4.1.4. Petentul mai arată că alți colegi care nu mai sunt angajați ai băncii și-au pastrat condițiile contractuale de credit, de staff. Nu cunoaște motivele pentru care acestora le-au păstrat condițiile de staff și după încetarea contractului individual de muncă.

4.1.5. Solicită revenirea la condițiile contractuale inițiale ale creditului, de staff, când avea o rată lunară de 400 CHF, iar în acest moment rata are o valoare de 604 CHF, povară financiară ce nu mai poate să o susțină, restructurarea creditului nefiind o soluție în ceea ce privește și este amenințat cu executarea silită.

4.2. Susținerile părților reclamate

4.2.1. Partea reclamată învederează prin punctul de vedere înregistrat în evidențele C.N.C.D. sub nr.4934/22.08.2016, pe cale de excepție, respingerea cererii ca nefiind de competența materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, faptele sesizate neintrând în categoria celor definite de legiuitor ca reprezentând discriminare;

-respingerea cererii ca fiind tardiv formulată și introdusă Consiliului. Având în vedere că, contractul de muncă al petentului a încetat la data de 14.12.2011, care reprezintă și data trecerii creditului din condițiile preferențiale la condițiile standard, se poate concluziona că la data depunerii sesizării de către petent, respectiv data de 28 iunie 2016, acesta era decăzut din dreptul de sesizare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

4.2.2. Pe fond, respingerea cererii ca neîntemeiată, având în vedere că petentul a contractat creditul de nevoi personale nr.RMS00011409440/05.08.2008, în condiții preferențiale pentru angajații reclamatei, conform procedurii interne aplicabilă la nivelul bancii ("Procedura de acordare a produselor de credit salariaților Raiffeisen Bank și salariaților entitatilor Grupului Raiffeisen"), la încetarea raportului de muncă al acestuia cu banca, devenind aplicabilă clauza specială prevăzută în contractul de credit pentru angajați, contractat de petent în anul 2008.

4.2.3. În conformitate cu această clauză, în situația în care contractul de muncă al împrumutatului încheiat cu banca, încetează din orice motive, înainte de data rambursării integrale a creditului, începând cu data încetării raporturilor de muncă, creditului acordat i se vor aplica toate condițiile de dobândă și comisionare cerute de normele interne pentru credite similare, acordate de bancă clienților săi, în vigoare la momentul încheierii contractului, condiții standard de creditare). Aplicarea acestor condiții standard de creditare reprezintă o regulă aplicabilă tuturor salariaților reclamatei aflați în situații identice sau similare cu cea a petentului și care se adresează băncii în vederea obținerii/contractării unui împrumut.

4.2.4. Reclamata arată că la data de 27.05.2015 a fost expediat petentului, răspunsul final înregistrat sub nr. 7033. La data de 08.05.2015 a fost înregistrată sesizarea cu nr 1-1794104845 formulată de petent, având ca obiect conversia creditului în CHF și eliberarea unor documente. La data de 13.05.2015 a fost expediat petentului, răspunsul înregistrat sub nr. 6479.

4.2.5. La data de 12.05.2015 și data de 16.05.2015, petentul a înregistrat două reclamații la A.N.P.C. București, în urma cărora banca nu a fost sancționată contravențional, una din sesizări având ca obiect tocmai aplicarea condițiilor standard de creditare la încetarea raportului de muncă cu banca, prin raportare la prevederile OUG nr.50/2010.

4.2.6. Se precizează că banca nu avea și nu are niciun interes în a nu respecta prevederile contractuale agreeate cu clienții săi și/sau a celor legale, având în vedere specificul activității desfășurate. În acest context, se arată că prevederile OUG nr.50/2010 privind contractele de credit pentru consumatori, cu completările ulterioare nu se aplică *"contractelor de credit acordate de către un angajator angajaților săi cu titlu accesoriu, ca sprijin pentru aceștia fără dobândă sau cu o dobândă anuală efectivă mai mică decât cea practică pe piață și care nu se oferă în general publicului."*, ori la momentul încetării raportului de muncă al petentului, o astfel de cerință prevăzută de lege, ca excepție de aplicare a noilor prevederi legale, nemaifiind îndeplinită, a atras în mod automat aplicarea condițiilor standard de creditare, valabile pentru toți clienții băncii, în vigoare la momentul încheierii contractului de credit, însă prin raportare la noile prevederi legale(OUG nr.50/2010).

4.2.7. Din definiția legală data de legiuitor discriminării, conform prevederilor art.2 din OG nr.137/2002 republicată, cu completările și modificările ulterioare, se conturează condițiile ce trebuie îndeplinite cumulativ pentru ca o anumită faptă să poată fi apreciată ca și discriminare, în sensul că pe de o parte, discriminarea presupune tratarea în mod diferit a unor persoane aflate în situații identice sau comparabile, sau, dimpotrivă, tratarea identică a unor persoane aflate în situații diferite. Pe de alta parte, discriminarea presupune ca

tratamentul aplicat diferit unor persoane aflate în situații identice, sau, dimpotrivă, tratate identic deși se aflau în situații diferite, să nu aibe o justificare obiectivă, un scop legitim și un mijloc de realizare adecvat și necesar.

4.2.8. Ca atare, în lipsa fie și a unui singur element din cele două prevăzute imperativ și necesar de legislația specifică, situația (eventual) reclamată ca și discriminare, nu poate fi reținută ca fiind justificată sau întemeiată. Având ca punct de pornire aceste concluzii doctrinare și trecând peste necompetența acestuia în speța de față, se opinează că aspectele învederate C.N.C.D. prin plângerea formulată, nu se pot încadra în categoria faptelor discriminatorii, nefiind complinită nici măcar una din condițiile cerute de lege, mai sus precizate.

4.2.9. Se poate observa astfel ca prin plângerea formulată, petentul nu a prezentat fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, astfel încât să poată fi pusă în discuție o eventuală încălcare a principiului egalității de tratament în procesul de derulare a rambursării creditului obținut, acesta făcând referire doar la presupuse criterii pe baza cărora ar fi fost dezavantajat.

4.2.10. Petentul nu putea fi considerat „angajat nou” în decembrie 2011, în condițiile încadrării în muncă în bancă la data de 15.10.2007.

- gradul profesional deținut de petent la data încetării raportului de muncă era gradul 5, existând în cadrul Direcției Procesare, Administrare și Colectare Credite din care angajatul făcea parte și grade inferioare, respectiv grad 3 și grad 4.

- conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă aplicabil în anul 2011, "salariaților cărora le încetează contractul individual de muncă la inițiativa băncii din motivele menționate la alin (2) - contractul individual de muncă prin desființarea postului ocupat ca urmare a restrângerii activității băncii, până la 31 Decembrie 2011, li se păstrează condițiile de creditare (cele avute în calitate de angajat) până la data de 31 decembrie 2012.", acesta nefiind însă cazul aplicabil petentului, încetarea contractului de muncă intervenind prin acordul părților și nu la inițiativa băncii).

4.2.11. În consecință, aplicarea condițiilor standard de creditare agreate cu petentul la data încheierii contractului de credit, cu aplicarea și respectarea prevederilor legale în vigoare, reprezintă atât o înțelegere/negociere a părților privind aplicarea condițiilor de creditare în situația intervenirii unui eveniment, cât și un proces intern aplicabil celorlalți angajați ai băncii, aflați în situații similare sau identice, în prezenta cauză neprobându-se existența vreunei discriminări sau a vreunei încălcări a legislației specifice acestei materii, tratamentul aplicat petentului, fiind unul echitabil.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Petentul reclamă că o dată cu încetarea contractului individual de muncă cu angajatorul/reclamat la data de 14.12.2011, au încetat și clauzele mai favorabile, cele de staff, la contractul de credit contractat.

5.2. **În drept**, potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, care prevăd „(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” Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate de partea reclamată respectiv, excepția tardivității introducerii petiției.

5.3. Luând act de plângere precum și de obiectul acesteia, astfel cum este formulat, Colegiul urmează a **analiza excepția tardivității introducerii sesizării** la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Corelativ circumstanțierii faptelor ratiōe temporis, Colegiul Director constată că, în speță, alegația săvârșirii faptelor de discriminare este strâns legată de data la care petentul a luat la cunoștință de împlinirea lor.

5.4. Astfel, se reține că încetarea clauzelor mai favorabile la contractul de credit, contractat de petent (în condiții de staff), a avut loc la data de 14.12.2011, o dată cu încetarea contractului individual de muncă, când a luat și la cunoștință.

5.5. În raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor art.20 alin.1 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an **de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință** de săvârșirea ei”. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare ratiōe temporis, termenul prevăzut în art. 20 alin.1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin.1 al art. 20, Colegiul Director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe **să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei**, constituind astfel un termen peremptoriu.

5.6. Față de aspectele reținute mai sus, coroborat cu introducerea petiției la C.N.C.D. la data de 28.06.2016, Colegiul observă că faptele deduse soluționării exced termenului de 1 an prevăzut de O.G. nr.137/2000. Petentul a luat cunoștință de faptele ce fac obiectul plângerii, acest aspect fiind confirmat de chiar înscrisurile depuse la dosar, de susținerile din petiție. Această situație, evidențiază, fără tăgadă, faptul că petentul a fost în cunoștință cu privire la fapta imputată.

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. Admite excepția tardivității introducerii plângerii în temeiul art.20 alin.1 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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:

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 27.04.2017

Tehnoredactată: M.M.
Motivată: D.I.

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