



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 801 din 11.11.2020

Dosar nr.: 457/2020

Petiția nr.: 3763/23.06.2020

Petent

Reclamat: Banca Garanti Bank

Obiect: posibilă faptă de discriminare săvârșită în cadrul procesului de recrutare

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Banca Garanti Bank prin reprezentant legal cu sediul în Șos. Fabrica de Glucoză nr. 5, Business Center Novo Park 3 Cladirea F, Et. 5 și 6, Sector 2, București.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul reclamă o posibilă faptă de discriminare săvârșită în cadrul unui proces de recrutare început de reclamată.

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, citand prin adresa nr. 3763/29.07.2020 și nr. 4595/29.07.2020, ținând cont de starea de pandemie creată de coronavirusul SARS-CoV-2.

5. Partea reclamată a răspuns la adresa CNCD nr. 4595/29.07.2020, transmițând punctul său de vedere înregistrat sub nr. 5333/02.09.2020.

6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Petentul, prin petiția înregistrată la CNCD sub nr. 3763/23.07.2020, a sesizat următoarele:

- este o persoană care, în data de 02.05.2020, a depus CV-ul său pe platforma de recrutare www.ejobs.ro ca urmare a unui anunț de angajare pentru poziția de Teller/ Operator Ghișeu la Banca Garanti Bank București, reclamată în speță;
- în data de 04.05.2020 a fost contactat telefonic de către departamentul de HR al băncii pentru verificarea interesului și a primit un test de evaluare comportamentală, pe care l-a completat și l-a trimis on-line. În data de 05.05.2020 a susținut un interviu telefonic privind

specificul muncii sale și experiența de lucru anterioară, urmând ca, ulterior promovării acestui interviu de recrutare, să urmeze un test privind operațiunile bancare corespunzătoare poziției. Petentul a susținut acest test telefonic și l-a trecut cu succes în data de 13.05.2020. În ziua următoare a fost informat că în urma susținerii cu succes a testului va fi contactat pentru un ultim interviu cu directorul sucursalei unde va urma să își desfășoare activitatea. Petentul subliniază ca a susținut prin apel video pe WhatsApp în data de 22.05.2020 acest interviu.

- ca urmare a parcurgerii cu succes a tuturor etapelor procesului de selecție și recrutare, în data de 02.06.2020, persoana din cadrul departamentului HR al băncii l-a contactat și l-a informat că a fost selectat pentru angajare, transmițându-i prin intermediul poștei electronice: oferta de angajare, lista actelor necesare angajării, diverse declarații necesare întocmirii dosarului de angajare și nota de informare și acord GDPR. Petentul precizează că a completat și semnat documentele primite, transmițându-le la HR persoanei de la care le primise. În aceeași zi a primit și fișa de programare la medicina muncii. Petentul, în aceeași zi, a demarat discuții pentru încetarea contractului său de la angajatorul pe care îl avea.

- în data de 04.06.2020, petentul susține faptul că a informat-o pe doamna de la departamentul HR al băncii cu privire la faptul că are o situație de sănătate care necesită monitorizare lunară prin analize medicale, diagnosticul său fiind: leucemie miotică cronică necontagioasă. De asemenea, acesta i-a menționat faptul că este încadrat în grad de handicap mediu permanent conform Certificatului de încadrare în grad de handicap dosar nr. 3365, nr. 2545/01/08.2019. Petentul susține că acest diagnostic l-a obținut în anul 2010, iar în tot acest timp a fost declarat apt de muncă și a activat timp de 9 ani pe un post similar într-o altă bancă.

- la momentul când a informat persoana din cadrul departamentului HR al băncii, petentul susține faptul că aceasta i-a precizat împreună cu dl director al sucursalei că situația sa de sănătate nu reprezintă niciun impediment în vederea angajării și derulării activității sale. Ulterior, petentul susține că a fost contactat de dl (în continuare ..), Șef de Departament în bancă, care și-a exprimat rezerve cu privire la capacitatea sa de muncă, petentul fiind întrebat ce va face banca dacă el are nevoie de un concediu medical timp de 1 lună. După aceasta convorbire telefonică, a fost din nou contactat telefonic de persoana din cadrul departamentului HR al băncii care i-a comunicat că banca și-a retras oferta de angajare, motivând că toți bolnavii cronici sunt ținuti acasă pe perioada pandemiei generate de CoVid-19. Petentul susține că a informat banca că va rămâne fără loc de muncă, pentru că și-a depus demisia din locul deținut de el anterior.

- Petentul, în data de 11.06.2020, a solicitat în scris reclamatei să îi comunice cui a aparținut decizia de retragere a ofertei de angajare și dacă aceasta i-a aparținut dlui .. În dimineața zilei de 12.06.2020, persoana din cadrul departamentului HR al băncii l-a contactat pentru a-l întreba ce va face cu documentul ce va conține răspunsul din partea băncii. Petentul precizează că până la data depunerii petiției, nu a primit răspuns din partea reclamatei.

8. Petentul concluzionează că astfel a fost discriminat pe criteriul bolii cronice de care suferă și care constituie un handicap mediu.

9. În susținerea petiției sale acesta înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri depunând: toate documentele primite și completate de la bancă, certificatul său de handicap, oferta băncii, e-mail din partea băncii și copie a CI-ului său.

10. Ulterior în data de 25.10.2020, petentul trimite cererea sa de renunțare la petiția depusă în data de 23.06.2020

Susținerile reclamatului

11. Reclamatul a depus un punct de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 5333/02.09.2020 cu

privire la sesizarea nr. 3763/23.06.2020 prin care susține:

- solicită acordarea unui termen pentru a fi prezent la audiere;
- confirmă procedura de recrutare a petentului descrisă în susținerile acestuia, dar subliniază faptul că acesta nu a evocat existența unei stări de sănătate de natură să influențeze exercitarea muncii. Având în vedere atribuțiile postului, petentul, care este o persoană ce suferă de o boală cronică intră în categoria persoanelor foarte vulnerabile la visul SAR-Cov-2, Ministerul Sănătății confirmând prin recomandările date aceste aspecte, cu precădere cei cu afecțiuni oncologice.
- măsura revocării ofertei de angajare a fost determinată de inducerea în eroare a angajatorului, ca urmare a ascunderii de către petent a bolii cronice de care suferea, implicit a stării sale de sănătate a acestuia;
- măsura revocării ofertei nu întrunește elementele unui fapt de discriminare, fiind o măsură obiectivă, proporțională și justificată legitim de necesitatea protecției sănătății persoanei diagnosticate cu o boală cronică împotriva răspândirii virusului SAR-COV -2
- inexistența unui tratament nefavorabil la care ar fi fost supus petentul;
- eventualul tratament diferențiat pe care îl reclamă petentul a avut la bază obiective legitime, acesta fiind o persoană vulnerabilă cu un grad ridicat de risc și care în contextul pandemiei necesită o protecție suplimentară;
- măsura de revocare a ofertei este una proporțională, neexistând măsuri alternative ce ar fi putut fi luate de bancă care să garanteze protecția sănătății petentului;
- măsura de revocare a ofertei este una justificată și din perspectiva calificării condiției de sănătate a petentului ca handicap permanent de grad mediu, necesitatea asigurării unor condiții speciale de muncă nu putea fi realizată;
- ca temei legal, reclamata înțelege să invoce și Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

12. În concluzia punctului de vedere, reclamata solicită respingerea petiției formulate ca neîntemeiate.

13. În sprijinul susținerilor sale, reclamata înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri, atașând: anunțul de recrutare - atribuții, Procesul – verbal nr. 5 al Sedinței Comitetului de Gestionare a Crizelor 16.03.2020, Decizia nr.8 a Comitetului de Direcție al Garanti Bank S.A. din 25.05.2020, corespunzătoare cu petentul, copia CI-ului petentului, evaluarea riscului de îmbolnăvire COVID -19 și planul de prevenire și protecție, Decizia nr.6 a Comitetului de Direcție al Garanti Bank S.A. din 03.07.2020.

14. De asemenea prin adresa nr. .6920 din data 03.11.2020, reclamata a înțeles să transmită către CNCD cererea de renunțare a petentului la prezenta petiție.

V. Motivele de fapt și de drept

15. În fapt, petentul sesizează cu privire la o posibilă faptă de discriminare săvârșită în cadrul procesului de recrutare al petentului ca și angajat al reclamatei.

16. În drept, luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza susținerile părților, luând act despre faptul că petentul a aratat faptul că înțelege să renunțe la petiția formulată.

17. Colegiul director ia act de cererea depusă la dosar de către petent în data de 25.10.2020 și înregistrată la CNCD sub nr. 6661/27.10.2020, comunicată în data de 27.10.2020 și urmează să dispună conform art.14 alin. 1 și 2 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor publicată în M.O. nr.348 din 6 mai 2008, renunțarea la petiție: *“Art.14 (1) Petentul poate să*

renunțe la petiție fie verbal, în ședința Colegiului director, fie prin cerere scrisă. (2) Renunțarea la petiție se consemnează prin hotărâre a Colegiului director”.

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. Clasarea petiției nr. 3763/23.06.2020, întrucât Colegiul director a luat act de cererea de renunțare la petiția formulată de către petent și înregistrată cu nr. 6661 din 27.10.2020.
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 în termenul legal de 15 zile potrivit *O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ* la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată on line în data de 11.11.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN -Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru,

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr.138/ 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Data redactării: 25.11.2020

Motivată și tehnoredactată CJ/CCS

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.