



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA NR. 333 din 31.03.2021

**Dosar nr.:** 562/2020

**Petiția nr.:** 4673/31.07.2020

**Petent(ă):**

**Reclamați:** OTP Bank România SA sediul central - prin reprezentant legal (R1)  
– director regional R2

**Obiect:** petenta consideră ca angajatorul și directorul se fac vinovați de încurajarea și participarea la comportamente de discriminare bazate pe criteriile prevăzute la art. 7, lit a) și f) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

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

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petent**

1.

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. OTP Bank Romania SA sediul central cu sediul în București, Sector 1, Str. Buzești nr. 66-68, prin reprezentant legal (R1)

3. - director regional, cu adresa de citate a actelor de procedură la OTP Bank Romania SA cu sediul în București, Sector 1, Str. Buzești nr. 66-68 (R2).

#### **II. Citarea părților**

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 legală de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 4673/21.09.2020 a fost citată petenta iar prin adresele nr. 5769/21.09.2020 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 59-64 la dosar).

6. Partea reclamată R1 a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 6451/15.10.2020 și a comunicat acordul privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 172-184 la dosar).

7. Partea reclamată R2 a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 6452/15.10.2020 și a comunicat acordul privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 103-106 la dosar).

8. Prin adresa nr. 6732/29.10.2020 au fost comunicate petentei înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctele de vedere depuse de părțile reclamate (fila 93 la dosar).

9. Petenta a transmis concluzii scrise la dosar cu adresa înregistrată cu nr. 8173/22.12.2020 (filele 94-100 la dosar).

10. Procedură legal îndeplinită.

### III. Susținerile părților

#### Susținerile petentei

11. Prin adresa nr. 4673/31.07.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că a fost supusă unei fapte de discriminare la locul de muncă privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

12. În fapt, petenta arată următoarele:

12.1 Petenta este angajată a OTP Bank Romania SA în funcția de Director al Sucursalei Tulcea din data de 17.04.2009 exercitându-și atribuțiile cu responsabilitate și bună-credință.

12.2 În anul 2019 s-au succedat o serie de schimbări în cadrul organizației printre care și înlocuirea superiorilor petentei, respectiv din luna iulie 2019 venind o altă persoană în funcția de director al rețelei de vânzare iar din luna noiembrie 2019 venind în funcția de director regional partea reclamată (R2).

12.3 Au început să fie manifestate o serie de comportamente deloc conforme cu normalitatea unui mediu de lucru constructiv iar de la începutul acestui an lucrurile au degenerat de o manieră profund distructivă și mai ales dăunătoare sănătății și integrității personale a petentei.

12.4 Încă din prima vizita la sucursala Tulcea, deși unitatea își făcea targetul terminând cu un rezultat lunar de 145% - primul loc pe țara iar în rezultatul trimestrial 116% - poziția 11 pe țară, directorul regional a fost dezinteresat față de aceste rezultate și, începând cu luna decembrie 2019, deși cunoștea sau ar fi trebuit să cunoască problemele de personal din unitate, acesta a cerut nenumărate explicații verbale și scrise cu privire la stadiul performanței. Orice explicație concretă a realității de fapt nu era satisfăcătoare, petenta primind mereu critici, menținându-se o atmosferă tensionată și deloc susținătoare pentru activitatea desfășurată de aceasta.

12.5 Petenta arată lucrurile au evoluat foarte repede și în mod cât se poate de neplăcut, în data de 18 februarie 2020 partea reclamată R2 comunicându-i petentei prin email că sucursala este la coada clasamentului fără nicio bază reală iar 3 zile mai târziu, când s-au primit rezultatele din centrala băncii care contraziceau în mod vădit o asemenea afirmație, directorul regional nu a calificat rezultatul ca fiind performant.

12.6 În continuare, se arată că, după luarea măsurilor de protecție din cadrul organizației la momentul și în timpul declanșării stării de urgență, lucrurile au mers din ce în ce mai rău, petenta neprimind susținerea directorului regional, muncind conform unui

program decis cu desconsiderarea aspectelor practice în efectuarea responsabilităților zilnice.

**12.7** Se arată că programul stabilit de către angajator a fost vădit discriminator, ulterior luându-se decizia ca sucursalele care au un număr mai mic de 5 angajați (cum e cazul sucursalei Tulcea), să lucreze un așa-zis program redus (acesta fiind doar în teorie), decizia luându-se fără să se știe exact ce se face într-o sucursală. Astfel, în cadrul aceleiași organizații, pe aceleași funcții, au fost angajați care au muncit două săptămâni/luna și angajați care au muncit luna întreaga - ambele categorii având aceeași norma de muncă și aceleași funcții. Petenta consideră că inițiativa ei de a lămuri aceste aspecte a deranjat conducerea companiei.

**12.8** În continuare petenta arată că au început presiunile să se înceapă vânzarea, cu aceeași atitudine din partea conducerii iar aceasta, având probleme de sănătate și anumite situații în familie privind mama și copilul ei, a luat decizia de încheia colaborarea cu banca.

**12.9** În considerarea stării de sănătate și a situației familiale a petentei, care nu îi mai permiteau acesteia să continue activitatea, petenta a trimis cererea de încetare a contractului de muncă cu acordul părților în data de 3 iulie 2020 pe email, în condițiile prevăzute prin reglementările interne ale companiei, luând în considerare și discuția telefonică avută cu directorul regional despre încetarea cu acordul părților, ultima zi de lucru urmând să fie 16 iulie.

**12.10** Așteptând un răspuns pe care nu l-a primit la timp, petenta a insistat prin diverse canale de comunicare și către direcția de resurse umane, directorul regional refuzând transmiterea răspunsului până în data de 15 iulie 2020, timp de 13 zile neavând nicio justificare pentru refuzul de a comunica acordul sau refuzul privind cererea petentei. Astfel că, urmare a solicitării de a lua în considerare demisia, petentei i-a fost comunicată obligația îndeplinirii preavizului cu desconsiderarea timpului trecut între cererea acesteia inițială și refuzul comunicat.

**13.** În concluzie, față de aspectele comunicate, petenta consideră că angajatorul se face vinovat de încurajarea și participarea la comportamente de discriminare bazate pe criteriile prevăzute la art.7 lit.a și f din Legea 202/2002 republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și solicită să se constate săvârșirea de către angajator a faptelor prevăzute de art.6 alin. 2 și 3 din Legea 202/2002 republicată și să se dispună sancționarea conform prevederilor art.46 din aceeași lege.

**14.** În susținerea celor declarate de către petentă, la dosar au fost depuse înscrisuri ce conțin: corespondența internă cu partea reclamată R2 în calitate de director regional, corespondența cu partea reclamată R1 în calitate de angajator, rapoarte de activitate, randamente, rapoarte și scrisori medicale, corespondență privind încetarea contractului individual de muncă (filele 6 – 82 la dosar).

**15.** Prin adresa nr. 8173/22.12.2020, petenta a depus la dosar concluzii scrise în care reiterează cele menționate anterior în petiție și, în legătură cu punctele de vedere ale părților reclamate, arată următoarele:

**15.1** A existat o perioadă de peste 6 luni de zile în care petenta a fost în mod constant persecutată în diverse moduri:

- La data de 18.06.2020 a avut un control din partea reprezentanților Direcției securitate bancară și antifraudă, pe care l-a considerat ca fiind similar controalelor care se

efectuează frecvent la nivelul unităților bancare, prin întocmirea unui raport final de control prin intermediul căruia căruia se consemnau deficiențele constatate, măsurile propuse și termenele de remediere, însă în cazul acestui control nimeni nu a specificat nimic despre vreo posibilă cercetare disciplinară sau sancționare.

- Reprezentanții departamentului de control au acționat într-o modalitate abuzivă, petenta fiind reținută în sucursala cu mult peste programul de lucru, iar în cadrul acestui control nu s-a ținut cont de numărul angajaților din sucursală, care era insuficient ca să poată deservi atât clienții cât și comisia de control cu punerea la dispoziție, în acel moment, a unei documentații solicitate.

- Având în vedere faptul că reprezentanții direcției de control au solicitat documente fără să cunoască procedurile de predare către arhivă și au solicitat haotic o serie de documente, au discutat cu colegul petentei în mai multe etape fără ca ei să îi fie permis accesul la discuții, forțându-l pe acesta să dea o declarație înainte de a începe discuțiile cu petenta iar discuțiile cu petenta au fost intimidante cu ton de interogatoriu, încercând să o forțeze să dea o declarație pe proprie răspundere în care să scrie ce i se dictează deși ea a solicitat să i fie adresate întrebări în scris, petenta a fost stresată și la ora 20,30 a izbucnit în plâns solicitând închierea discuțiilor.

**15.2** Petenta consideră că scopul reprezentanților direcției de control a fost să completeze seria persecuțiilor, ea nepunând să se adreseze directorului regional, care nu a arătat bunăvoință în discuțiile cu petenta, făcând dovada unei lipse totale de deschidere în comunicare, tocmai pentru a menține netransparență și lipsă de obiectivitate. Deși evenimentele din viața personală ale petentei impuneau un concediu, aceasta și-a îndeplinit sarcinile de serviciu în mod profesionist continuând cu demnitate să reprezinte și să deservească banca.

**16.** Pentru aceste considerente, petenta apreciază că partea reclamată R2, prin presiunile și abuzurile la care s-a făcut referire, intenționa să o determine pe petentă să părăsească organizația, dovada fiind chiar și faptul că nu s-a realizat procedura standard în ceea ce privește obligativitatea interviului de exit telefonic, fără de care nu se poate elibera fișa de lichidare .

**17.** În continuarea expunerii, petenta arată că în data de 15.07.2020, la finalul programului, aceasta a primit de la superiorul său direct refuzul de a înceta contractul individual de muncă prin acordul părților, fără justificare, refuz clar formulat nu *sunt de acord cu încetarea cu acordul părților conform art. 55 lit. b)*, de unde reiese clar că acest refuz este datorat modalității prin care petenta a ales să înceteze raportul de muncă și nu datei propuse de ea, în acest timp neavând comunicarea faptului că este cercetată disciplinar și acuzată de unele fapte.

**18.** Deși a solicitat suport și din partea colegilor de la departamentul de resurse umane, petenta a primit un răspuns abia cu o zi înainte de data la care solicitase încetarea contractului individual de muncă cu acordul părților, dar după ce s-a întocmit un raport care se încheie cu constatarea *Având în vedere constatările prezentului raport de investigație, cazul este clasificat cu rezoluția "Fraudă"*, la data de 10.07.2020.

**19.** Petenta menționează faptul că ea nu a avut cunoștință de acest lucru iar aceasta așa zisă "fraudă" nu a putut fi confirmată/demonstrată din partea angajatorului pentru că nu

există așa ceva în ceea ce o privește, astfel cum reiese chiar din sancționarea pe care a primit-o, folosirea acestei acuzații având doar un scop denigrator la adresa petentei.

**20.** Față de apărările formulate de partea reclamată, petenta arată că a trimis cererea de încetare cu acordul părților în data de 3 iulie 2020 prin email, în condițiile prevăzute prin reglementările interne și timp de 9 zile lucrătoare, aceasta nu a primit niciun răspuns la solicitarea adresată, în ciuda insistențelor ei de a primi orice răspuns, refuzul oricărui răspuns fiind determinat de efectuarea unei analize de risc. Mai mult decât atât, în data de 13 iulie când i s-a comunicat refuzul de încetare cu acordul părților, i-a fost comunicată petentei și obligația îndeplinirii preavizului cu desconsiderarea timpului trecut între cererea inițială și refuzul comunicat, în opinia petentei tergiversarea oricărei decizii în perioada 18 iunie -10 iulie însemnând doar o formă de a o denigra pe petentă în mod voit, tocmai cu scopul vindicativ pentru că aceasta a încercat să își apere drepturile în demersul făcut cu privire la desfășurarea programului de lucru în timpul stării de urgență.

**21.** În ceea ce privește investigația efectuată de angajator din data de 18 iunie 2020, petenta consideră că aceasta a fost demarată cu același scop denigrator, deoarece nu a produs niciun prejudiciu, în mod evident, aspectele cuprinse în raportul de investigație nu reprezintă fapte reprobabile căci nu au adus niciun prejudiciu clienților băncii (nu a existat niciun client care să reclame tranzacții neautorizate sau de altă natură) sau băncii căci nu a existat nicio situație de natură să determine sancționarea pentru practicarea de clauze abuzive în relația cu clienții.

**22.** Petenta consideră că decizia angajatorului de a o cerceta disciplinar a fost luată tocmai pentru că aceasta a comunicat decizia de a înceta în orice mod raportul de muncă pentru toate neajunsurile produse în decursul celor 6 luni de constantă persecutare. În mod concret, partea reclamată se apără cu propriul demers de denigrare constând în raportul de investigație înregistrat ulterior cererii de încetare formulată de petentă, susținând în acest fel acțiunile de persecutare derulate de R1.

**23.** Față de aspectele prezentate, petenta consideră că angajatorul se face vinovat de încurajarea și participarea la comportamente de discriminare bazate pe criteriile prevăzute la art.7 lit.a și f din Legea 202/2002 republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

**24.** Petenta a depus la dosar, în susținerea argumentelor sale, un set de documente ce conțin conversația prin email între o colega și departamentul de resurse umane al companiei.

## **Sușținerile părților reclamate**

### **Sușținerile părții reclamate OTP Bank Romania SA – prin reprezentant legal**

**25.** Prin adresa înregistrată cu nr. 6451/ 15.10.2020, partea reclamată a depus un punct de vedere prin care arată următoarele:

**25.1** În ceea ce privește politica internă a OTP Bank Romania SA, se menționează faptul că în cadrul relațiilor de muncă desfășurate de către angajații băncii a fost implementată o Politică privind prevenirea și combaterea hărțuirii, prin reglementarea unei Norme interne privind prevenirea și combaterea discriminării și hărțuirii la locul de muncă și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității și a Regulamentului intern al salariaților,

toți salariații fiind informați în scopul conștientizării și prevenirii actelor de discriminare și hărțuire, compania implementând toate măsurile necesare creării unui cadru favorabil desfășurării în condiții legale a raporturilor de muncă.

**25.2** Prin politicile sale interne, partea reclamată nu încurajează și sancționează orice comportament definit potrivit legislației în vigoare în România ca fiind discriminatoriu sau care poate constitui un caz de hărțuire la locul de muncă.

**25.3** În ceea ce privește situația de fapt se arată următoarele:

a) referitor la cercetarea disciplinară:

- petenta a fost subiectul unei cercetări disciplinare, efectuată de către Comisia de cercetare disciplinară desemnată potrivit Deciziei interne ca urmare a referatului de sesizare a abaterii disciplinare constituit de Raportul de investigație emis de către Direcția securitate bancară;

- în data de 27.07.2020, s-a emis convocarea Petentei în vederea cercetării disciplinare, prin care aceasta a fost informată în legătură cu începerea cercetării disciplinare împotriva sa, în cuprinsul Raportului final de cercetare disciplinară din data de 25.08.2020 consemnându-se faptul că s-a constatat de către Comisie săvârșirea următoarelor fapte imputabile petentei:

- încălcarea obligației de loialitate față de angajator prin facilitarea îndeplinirii condițiilor de virare venit clienților nominalizați;

- transferuri către clienții individualizați fără a face dovada scopului economic justificat.

- urmare a concluziilor Raportului final de cercetare disciplinară, Comisia a decis aplicarea sancțiunii reducerii salariale cu 10% timp de o lună de zile, sancțiunea fiind aplicată prin Decizia de sancționare nr. 1078/ 26.08.2020.

b) Petenta a promovat sesizarea adresată CNCD în data de 31.07.2020, la un interval foarte scurt de la declanșarea cercetării disciplinare împotriva sa, motiv pentru care se consideră că scopul introducerii acestei petiții are rolul de a intimida și are un caracter șicanatoriu, analiza motivelor invocate în petiție fiind ca o consecință a declanșării procedurii de cercetare disciplinară împotriva sa, petenta comunicând în cadrul audierii disciplinare din data de 10.08.2020 faptul că deja investise CNCD cu plângerea ce face obiectul prezentei cercetări deși putea adresa intern o sesizare prin care să reclame angajatorului incidența unui caz de discriminare / hărțuire.

**25.4** În ceea ce privește rezultatele înregistrate de petentă în cadrul OTP Bank Romania SA:

- Petenta, în calitate sa de director al sucursalei Tulcea, în baza rezultatelor obținute la nivel unitate, a obținut bonusuri de performanță după cum urmează:

Bonus retail brut în luna ianuarie 2020, suma de 14.636,00 lei;

Bonus retail brut în luna martie 2020, suma de 3.433,00 lei;

Bonus retail brut în luna aprilie 2020, suma de 277,00 lei;

Indemnizație risc brut în luna mai 2020, suma de 500,00 lei.

- Aceste bonusuri financiare reflectă poziția băncii prin care aceasta, în calitate de angajator, înțelege să răsplătească toate atributele și eforturile angajaților, venind în contradicționalitate cu afirmațiile petentei conform căreia partea reclamată nu a arătat interes pentru rezultatele obținute.

**25.5** În ceea ce privește raporturile interne de subordonare conform organigramei OTP, aceasta implică, în mod inerent un raport de subordonare între diferite poziții ocupate în cadrul OTP Bank, raporturile stabilite între directorul regional și petentă, îndreptându-l pe primul dintre aceștia să ceară informații privind situația rezultatelor înregistrate de petentă, solicitările acestuia prin care solicită informații punctuale despre situații oficiale neputând fi considerat un comportament ce restrânge drepturile și libertățile petentei, prin care s-a creat un mediu ostil de muncă. Directorul regional și-a exercitat în mod legal drepturile și atribuțiile funcției deținute, prin solicitarea unor informații strict legate de standardul profesional, într-o manieră formală specifică raporturile de muncă, afirmațiile acestuia bazându-se pe informații statistice oficiale, furnizate la nivel central, în ordinea primirii acestora.

Astfel, privind substanța e-mail-urilor expediate petentei de către partea reclamată R2, reiese în mod clar că prin exprimarea unor feedback-uri întemeiate strict pe motive profesionale, acesta nu a depășit limitele legale ale atribuțiilor specifice funcției sale, mizând de fiecare dată pe o abordare reverențială.

**25.6** În ceea ce privește programul de muncă, stabilirea modului de desfășurarea a activității a fost lăsată la aprecierea fiecărui angajator, prin decizie unilaterală, situație pe deplin încurajată de autorități, așa cum se observă și din actele normative emise pe durata stării de urgență și de alertă. Munca de acasă sau telemunca, au putut fi stabilite prin decizie unilaterală, conform art. 33 din Anexa la Decretul 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, susținerile petentei neputând fi reținute, fiind vorba despre decizii adoptate pe fondul unei situații extraordinare, fără precedent în raporturile de muncă actuale și prin raportare la legislația specifică adoptată de către legiuitor în contextul pandemiei Covid-19.

**25.7** Din corespondența prin e-mail reiese clar faptul că sintagma „program redus” se referă la programul cu publicul și nu la programul complet de muncă, decizia scurtării programului cu publicul constituind modul în care subscria a înțeles să își protejeze salariații și să reducă riscul infectării, încercând să mențină activitatea la un nivel apropiat de normalitate. Măsurile adoptate în contextul situației pandemice au avut ca scop protejarea salariaților și nicidecum lezarea intereselor și libertăților acestora, fiind în completă disonanță cu afirmațiile petentei, schimbările intervenite la nivel de unitate adresându-se tuturor angajaților din cadrul acesteia, fără preferințe bazate pe un anumit criteriu, nu au vizat-o în mod singular pe petentă, având o aplicare generală la nivel de unitate. Prin urmare, nu se poate reține că, prin implementarea măsurilor de adaptare a programului de lucru la restricțiile impuse de riscul infectării cu virusul Covid-19, s-a adus atingere drepturilor și libertăților petentei sau a favorizat aplicarea unor măsuri speciale nefavorabile petentei în raport cu alți angajați.

**25.8** În ceea ce privește termenul de încetare a raporturilor de muncă, se prezintă cronologia evenimentelor :

- în data de 18 iunie 2020, reprezentanții Departamentului securitate bancară și antifraudă s-au deplasat la sucursala Tulcea pentru clarificarea scopului tranzacțiilor și operațiunilor desfășurate;

- în data de 03 iulie 2020, petenta a solicitat încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților, însă angajatorul a refuzat încetarea prin acord acționând astfel în limita drepturilor conferite potrivit art. 55 raportat la art. 40 Codul Muncii;

- în data de 16 iulie 2020, petenta a depus demisia, iar angajatorul a înregistrat demisia petentei;

- în data de 27 iulie 2020, s-a emis convocarea petentei în vederea cercetării disciplinare, prin care aceasta a fost informată în legătură cu începerea cercetării disciplinare împotriva sa;

- în data de 31 iulie 2020, petenta a înregistrat la CNCD petiția privind discriminarea în cadrul băncii;

- în data de 10 august 2020, a avut loc audierea disciplinară a petentei care a participat asistată de doi avocați, ocazie cu care au informat că aceasta a înaintat o plângere la CNCD;

- în data de 26 august 2020, petenta a fost sancționată prin Decizia de sancționare nr. 1078 cu o sancțiune ușoară respectiv reducerea salariului cu 10% pentru o lună. În urma demisiei, contractul individual de muncă al petentei ar fi trebuit să înceteze în termen de 45 de zile lucrătoare de la data demisiei, ultima zi de muncă fiind data de 16.09.2020, însă în prezent contractul de muncă este în vigoare efectele acestuia fiind suspendate față de împrejurarea că petenta se află în concediu medical, împrejurarea care a extins termenul de încetare.

**25.9** Partea reclamată consideră că invocarea de către petentă a dificultăților de ordin personal, nu prezintă un impact direct și nu constituie o piedică asupra activității desfășurate în plan profesional, și pe care angajatorul nu este ținut a le lua în considerare atunci când primește o cerere de încetare prin acord a raportului de muncă ori o demisie. Partea reclamată nu a avut cunoștință despre problemele personale ale petentei și a acționat în limita și cu observarea drepturilor și obligațiilor ce îi revin în temeiul legii.

- Referitor la starea de sănătate a petentei, se arată că angajatorul nu este abilitat să evalueze starea de sănătate a unui salariat, iar incapacitatea de muncă trebuie dovedită prin eliberarea unui certificat medical, medicul curant fiind un mijlocitor între angajator și angajat. Simplele investigații de rutină efectuate de petentă nu echivalează cu prezentarea unui certificat medical și nu dau naștere la alte obligații în sarcina subscrisei. Problemele de sănătate ale mamei petentei nu justifică dorința sa de a înceta raporturile de muncă într-un termen relativ scurt și nici nu impun obligații suplimentare angajatorului sau restrângerea drepturilor acestuia.

- Având în vedere poziția de conducere ocupată de petentă și complexitatea atribuțiilor pe care fișa acestui post le include, termenul pentru încetarea raporturilor de muncă de comun acord propus de către petentă conform art. 55 lit. b) din Codul Muncii, într-un total de 10 zile lucrătoare, nu a fost considerat un termen rezonabil pentru predarea gestiunii de către petentă și găsirea unui înlocuitor al acesteia. Acceptarea încetării raporturilor de muncă prin acordul părților reprezintă un drept al angajatorului, și nu o obligație. Intervalul de 9 zile lucrătoare, calculate de la data de 3 iulie 2020, moment la care petenta a solicitat încetarea raporturilor prin acordul părților, până la data de 15 iulie la care a primit un răspuns de la directorul regional, nu poate fi considerat o tergiversare, fiind nevoie de analize, consultări și aprobări, atât la nivel intern cât și la nivel central pentru exprimarea

acestui acord. Poziția de conducere ocupată de petentă și situația delicată a cercetării disciplinare, au implicat o analiză extinsă detaliată a dosarului și o analiză extinsă a riscului operațional pe care l-ar fi implicat acceptarea încetării raporturilor de muncă prin acordul părților.

- Petenta a dorit scurtarea preavizului ca o consecință a demarării cercetării disciplinare împotriva sa, fiind probabil conștientă de faptele sale și de urmările pe care acestea le implică și dorind o estompare rapidă a consecințelor. Prin refuzul exprimat nu se poate considera că partea reclamată a îngrădit dreptul petentei de a înceta raporturile de muncă, ci aceasta și-a exercitat în mod legal un drept, din partea subscrisei existând disponibilitatea continuării raporturilor de muncă, dorind îndreptarea neregularităților și reluarea unei situații de normalitate, motivele pentru care aceasta nu a fost de acord cu încetarea raporturilor de muncă în termenul propus de petentă fiind întemeiate și neavând la bază motive subiective sau discriminatorii.

**25.10** Cu privire la incidența Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, partea reclamată arată următoarele:

- se observă că discriminarea beneficiază în mod clar de o reglementare autonomă, în care condițiile incidenței sale sunt clar delimitate și enumerate exhaustiv, în esență, pentru a se considera discriminare trebuie să existe o limitare a drepturilor ori o restrângere a libertăților persoanei petente.

- petenta *nu a indicat în concret în ce sens i s-ar fi restrâns drepturile, dimpotrivă ea a fost întotdeauna recompensată pentru performanțele înregistrate*. De asemenea, petenta nu a invocat și nici nu a făcut dovada existenței unui „ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex” sau a faptului că în speță „statutul familial și cel marital” au constituit motive de discriminare, așa cum este prevăzut în articolele invocate.

- petenta nu a justificat nicio pagubă care să reprezinte o consecință a comportamentului presupus nedorit al părții reclamate, în raport cu alți salariați. Partea reclamată arată că, pe lângă petentă, s-au aplicat sancțiuni disciplinare și altor doi colegi ai săi, atât de persoane de sex masculin cât și de persoane de sex feminin, observându-se astfel o atitudine și o poziție de corectitudine în raporturile interne ale angajatorului.

Petenta nu a făcut referire la nicio situație în care a suferit o vătămare sau prin care i-au fost restrânse drepturile în mod particular față de alți colegi ai săi, niciunul dintre motivele invocate de petentă în situația de fapt nu se încadrează în limitele impuse de lege pentru încadrarea unei fapte ca fiind discriminatorie.

- se consideră că nici angajatorul și nici persoana salariată în cadrul acestuia, încadrată cu funcția de Director regional, nu au urmărit în mod particular și subiectiv exercitarea unui comportament nedorit asupra petentei, ci întotdeauna mobilul a fost reprezentat de sporirea standardului și a performanțelor profesionale.

De asemenea, petenta nu a arătat în situația de fapt și nici nu a făcut dovada unor restricții privind „alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități”, conform articolului 7 lit. b) din Legea 202/2002, invocat de petentă și nici privind neîndeplinirea „condițiilor de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă”, neaducând argumente și dovezi concrete potrivit cărora sănătatea și integritatea sa au fost în pericol sau afectate din cauza unor acțiuni discriminatorii ale companiei.

**26.** În continuare, partea reclamată sesizează lipsa de cauzalitate între atitudinea de victimă a unei discriminări, situația de fapt pretinsă de petentă și invocarea unor motive de drept generale de discriminare, fără o punte de legătură și o corelare între acestea, considerând că dorința petentei de a înceta cu celeritate raporturile contractuale cu subscrisa fiind cauzate de declanșarea cercetării disciplinare împotriva ei, motiv pentru care acesta din urmă a și formulat critici false și a pretins a fi discriminată.

**27.** În concluzie, partea reclamată arată că prin acțiunile întreprinse pe durata derulării raporturilor de muncă, aceasta nu a înregistrat desfășurarea unui comportament discriminatoriu, întrucât nu a îngădit exercitarea niciunui drept legal al petentei și nu a cauzat acesteia din urmă niciun prejudiciu și solicită respingerea petiției înaintate prin constatarea inexistenței unui caz de discriminare.

**28.** În susținerea motivelor sale, partea reclamată a depus la dosar următoarele documente: raport de investigație, convocare cercetare disciplinară, raport final de cercetare disciplinară, decizie sancțiune disciplinară, proces verbal de cercetare disciplinară, extrase privind bonusuri încasate de petentă, fișe post, adrese către ITM, documente program de lucru, decizii, propuneri, certificate concediu medical, corespondență între părți (filele 185-294 la dosar).

### **Susținerile părții reclamate**

**29.** Prin adresa înregistrată cu nr. 6452/ 15.10.2020, partea reclamată a depus un punct de vedere prin care arată următoarele:

**29.1** Menționează că este la curent cu toate politicile băncii în vederea prevenirii și combaterii actelor de discriminare și are cunoștință de prevederile legale privind actele de discriminare și răspunderea inerentă în cazul săvârșirii unor astfel de fapte, fiind pe deplin conștient de urmările ce pot fi cauzate în astfel de situații.

**29.2** Petenta nu și-a exprimat dezacordul și nu a înaintat nicio plângere în acest sens, chiar dacă dispunea de toate pârgurile interne pentru a sesiza angajatorul în legătură cu comportamentul părții reclamate R2, acesta considerând că a avut o conduită profesionistă, în deplină concordanță cu cerințele legale și cu cele impuse de către angajator, neavând preferințe personale sau reacții cu caracter subiectiv sau personal, după cum se menționează în petiție.

**29.3** Consideră că scopul acestei petiții este mascat de nemulțumirea petentei privind postura neplăcută în care se află din cauza rezultatelor cercetării disciplinare desfășurate împotriva ei, încercând din greu să se apere prin formularea de acuzații false și neîntemeiate, atacând atât colegul ei, cât și angajatorul.

**29.4** Strategia băncii de a se orienta spre creșterea numărului de clienți și implementarea acestei strategii a necesitat o adaptare a angajaților la cerințele de business, lucru care a presupus de mai multe ori o schimbare a modului de lucru, schimbări la care s-au supus toți angajații din cadrul sucursalei Tulcea, fără preferințe.

**29.5** Odată cu implementarea noii strategii, petenta a beneficiat de bonusuri pentru performanțe și pentru rezultatele obținute

**29.6** E-mail-ul prin care s-au solicitat informații punctuale despre situații oficiale în legătură cu activitatea sucursalei pe care o coordona petenta nu poate fi considerat un

comportament ce restrânge drepturile și libertățile petentei, prin care s-ar crea un mediu ostil de muncă. Acest email i-a avut ca destinatari și pe alți doi colegi ai petentei, partea reclamată R2 adoptând aceeași atitudine, fără nominalizări sau afirmații denigratoare manifestate, fiindu-le solicitate tuturor aceleași explicații.

**29.7** Având în vedere funcția deținută de părți, respectiv funcția de director regional a părții reclamate R2 și funcția de director sucursală a petentei, aceste activități descrise sunt firește derulării activității, declarațiile petentei cu privire la implicarea, participarea, coordonarea și evaluarea efectuate de către partea reclamată fiind nefondate în raport cu afirmațiile acesteia care sunt departe de adevăr. Prin email-urile transmise s-a dorit eficientizarea comunicării și transmiterea acestora cu celeritate, fără alte formalități

**29.8** Declarațiile petentei referitor la starea de urgență și lipsa de susținere sunt și acestea departe de adevăr deoarece nici petenta, nici sucursala Tulcea prin măsurile adoptate la nivel de unitate, nu au beneficiat de un regim discriminatoriu, aflându-se sub imperiul unor reglementări cu caracter general, universal aplicabil la nivelul băncii și care, la rândul lor urmau instrucțiunile oficiale ale autorităților și noile acte normative adoptate în contextul extinderii pandemiei Covid-19. Măsurile adoptate în contextul situației extraordinare a riscului de infectare cu virusul Sars-Cov-2 au avut ca scop protejarea salariaților, și nicidecum lezarea intereselor și libertăților acestora, fiind în completă disonanță cu afirmațiile petentei.

**29.9** Partea reclamată consideră că analiza randamentului s-a raportat la factori obiectivi și criteriile în funcție de care a evaluat performanța la nivel de bancă, putându-se observa din email-urile transmise petentei că acestea s-au bazat pe informații statistice oficiale, furnizate la nivel central, modul în care și-a exprimat punctul de vedere reprezentând viziunea personală a părții reclamate referitoare la exercitarea atribuțiilor de conducere, neputând fi considerat un comportament subiectiv.

**30.** Partea reclamată consideră că petenta se victimizează într-un mod nefondat, singurul motiv pentru care a înaintat petiția către CNCD fiind acela al situației inconfortabile în care se afla în acel moment, împotriva ei desfășurându-se o cercetare disciplinară. Insistențele petentei de a înceta raporturile contractuale cât mai rapid și dorința de a intimida și de a se răzbuna prin inițierea acestor acuzații false, au apărut subit, la un interval foarte scurt de timp de la deplasarea reprezentanților de control la sucursala Tulcea, situația degenerând rapid și grav după controlul intern efectuat și descoperirea neregulilor din sucursala Tulcea.

**31.** Răspunsul părții reclamate la solicitările petentei de a înceta raporturile contractuale prin acordul părților nu poate fi considerat o tergiversare având în vedere tot ansamblul de circumstanțe: poziția de conducere pe care o ocupa petenta în cadrul băncii, desfășurarea cercetării disciplinare împotriva petentei și stadiul incipient al cercetărilor la acel moment, riscul operațional pe care îl implica o decizie prematură luată în acest sens, analiza timpului de predare a gestiunii și de găsire a unui înlocuitor, aprobările și consultările purtate pe acest subiect în lanț ierarhic.

**32.** Partea reclamată arată că petenta nu a indicat în mod concret în ce sens sunt îndeplinite condițiile unei discriminări, mai exact în ce mod i-au fost restrânse drepturile și libertățile și nu a justificat nicio pagubă care să reprezinte o consecință a comportamentului

părții reclamate, presupus nedorit, în raport cu alți salariați. Petenta nu a făcut referire la nicio situație în care a suferit o vătămare sau prin care i-au fost restrânse drepturile în mod particular față de alți colegi ai săi, considerându-se că niciunul dintre motivele invocate de petentă în situația de fapt nu se încadrează în limitele impuse de lege pentru încadrarea unei fapte ca fiind discriminatorie.

**33.** În concluzie, partea reclamată R2 consideră că nu a adoptat un comportament discriminatoriu în raport cu petenta, acesteia nefiindu-i îngădită exercitarea niciunui drept legal și nefiindu-i cauzat nici un prejudiciu și solicită respingerea acuzațiilor formulate împotriva lui.

**34.** În susținerea motivelor sale, partea reclamată R2 a depus la dosar următoarele documente: dovada bonusuri încasate de petentă, fișe de post, raport medical final, convocare petentă, decizie de sancționare, certificate concedii medicale, continuare corespondență între părți depusă la dosar de petentă (filele 107-170 la dosar).

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

##### **Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența**

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

##### **Principiile de analiză**

Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. *Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;
- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;

- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

### **Aplicarea principiilor la spetă**

**35. În fapt,** se reține că, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentei, petenta relevând o situație la care a fost supusă la locul de muncă motivând că au fost luate măsuri diferite față de ea. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

**36. În drept,** Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

**37.** În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

**38.** Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”.*

**39.** Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

**40.** Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă 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 OG nr. 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.

Astfel, se poate considera discriminare:

- \* o diferențiere
- \* bazată pe un criteriu
- \* care atinge un drept
- \* dreptul să fie justificat

**41.** Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.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 OG nr. 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. 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.

**42.** Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31, cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag.16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag.16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

**43.** Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, sex etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

**44.** Colegiul director, din analizarea înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

- Petenta este angajată a părții reclamate (R1) în funcția de Director al sucursalei Tulcea din data de 17.04.2009;

- Șeful ierarhic superior, în calitate de director regional a cerut explicații verbale și scrise cu privire la stadiul performanței unității, aducând critici prin care a menținut o atmosferă tensionată pentru activitatea desfășurată de petentă. Deși s-au primit

rezultatele din centrala băncii, care contraziceau afirmațiile, acesta, în opina lui, nu a calificat rezultatul sucursalei ca fiind performant.

- Poziția băncii, în calitate de angajator, a fost de a răsplăti eforturile angajaților, arătând interes pentru rezultatele obținute la nivel de unitate, petenta beneficiind de bonusuri pentru performanțe și pentru rezultatele obținute.

- După luarea măsurilor de protecție generate de situația pandemiei, deciziile fiind adoptate pe fondul unei situații extraordinare și prin raportare la legislația specifică adoptată de legiuitor pentru implementarea măsurilor de adaptare a programului de lucru la restricțiile impuse de riscul infectării cu virusul Covid-19, petenta a considerat că nu a primit susținerea directorului regional la momentul declanșării stării de urgență și pe perioada acestei stări, muncind conform unui program stabilit de către angajator care a fost încărcat în efectuarea responsabilităților zilnice, inițiativa petentei de a lămuri aspectele privind programul de muncă deranjând conducerea băncii.

- În urma presiunilor pentru demararea vânzărilor coroborate cu problemele de sănătate și familiale ale petentei, aceasta a luat decizia de a înceta colaborarea cu compania la care lucra, transmițând prin email în data de 03.07.2020, cererea de încetare a contractului de muncă cu acordul părților, în condițiile prevăzute prin reglementările interne ale companiei și luând în considerare discuția telefonică avută cu directorul regional despre încetarea contractului de muncă prin acordul părților.

- Cronologia evenimentelor și mențiunile în ceea ce privește derularea activității și încetarea raporturilor de muncă dintre petentă și companie se prezintă a fi următoarele:

\* *la data de 18.06.2020*, în unitatea bancară în care își desfășura activitatea petenta a avut un control din partea reprezentanților Direcției securitate bancară și antifraudă, prin raportul final de control fiind consemnate atât deficiențele constatate, măsurile propuse și termenele de remediere cât și o posibilă cercetare disciplinară în vederea sancționării petentei.

\* *în data de 03.07.2020*, petenta a solicitat încetarea raporturilor de muncă cu angajatorul prin acordul părților, însă directorul regional a refuzat transmiterea răspunsului până în data de 15.07.2020 și nu a comunicat petentei acordul sau refuzul privind cererea acesteia.

\* petenta a primit un răspuns abia cu o zi înainte de data la care solicitase încetarea contractului individual de muncă cu acordul părților, după ce, la data de 10.07.2020 s-a întocmit raportul de control care prin care se constata că, având în vedere constatările din raportul de investigație, *cazul este clasificat cu rezoluția "Fraudă"*.

\* *în data de 15.07.2020* petenta a primit de la superiorul său direct refuzul de a înceta contractul individual de muncă cu acordul părților potrivit art. 55 lit. b) din Codul muncii, angajatorul refuzând încetarea contractului cu acordul părților și acționând astfel în limita drepturilor conferite potrivit art. 55 raportat la art. 40 Codul Muncii,

\* *în data de 16.07.2020*, după insistențele petentei prin diverse canale de comunicare ale companiei, aceasta a transmis solicitarea de a i se lua în considerare demisia, angajatorul înregistrând demisia petentei cu această dată, caz în care i-a fost comunicată acesteia obligația îndeplinirii preavizului, cu neluarea în considerare a timpului trecut între cererea inițială de desfacere a contractului de muncă și refuzul comunicat de companie.

\* în data de 27.07.2020, s-a emis convocarea petentei în vederea cercetării disciplinare, convocare prin care aceasta a fost informată în legătură cu începerea cercetării disciplinare împotriva sa;

\* petenta a fost subiectul unei cercetări disciplinare efectuată de către Comisia de cercetare disciplinară desemnată de conducere, ca urmare a referatului de sesizare a abaterii disciplinare constituit de Raportul de investigație emis de către Direcția securitate bancară și antifraudă;

\* în cuprinsul Raportului final de cercetare disciplinară din data de 25.08.2020 a fost consemnat faptul că s-a constatat de către Comisia de cercetare disciplinară săvârșirea unor fapte imputabile petentei iar urmare a concluziilor Raportului final de cercetare disciplinară, Comisia a decis aplicarea sancțiunii reducerii salariale cu 10% timp de o lună de zile;

\* în data de 31.07.2020, petenta a promovat sesizarea adresată CNCD, petiție al cărui conținut se referă la discriminarea în cadrul companiei;

\* în data de 10 august 2020, a avut loc audierea disciplinară a petentei, ocazie cu care a comunicat faptul că deja investise CNCD cu plângerea ce face obiectul cercetării la care era supusă;

\* în data de 26.08.2020, petenta a fost sancționată cu sancțiunea de reducere a salariului cu 10% pentru o lună, sancțiunea fiind aplicată prin Decizia de sancționare nr. 1078/ 26.08.2020.

\* în urma controlului efectuat la sucursală, s-au aplicat sancțiuni disciplinare atât petentei cât și altor doi colegi ai săi, atât persoane de sex masculin cât și persoane de sex feminin, putându-se observa faptul că nu au fost restrânse drepturile petentei în mod particular față de alți colegi ai săi;

\* contractul individual de muncă al petentei trebuia să înceteze în termen de 45 de zile lucrătoare de la data depunerii demisiei, ultima zi de muncă fiind data de 16.09.2020, însă în prezent contractul de muncă este în vigoare efectele acestuia fiind suspendate față de împrejurarea că petenta se află în concediu medical, împrejurarea care a extins termenul de încetare a contractului de muncă.

**45.** În speță nu este identificat în mod concret în ce sens sunt îndeplinite condițiile unei discriminări și nu se face nicio referire la modul în care au fost restrânse drepturile petentei. Părțile reclamate nu au urmărit în mod particular exercitarea unui comportament subiectiv asupra petentei, mobilul fiind reprezentat de sporirea standardului și a performanțelor profesionale, de randament precum și de obținerea unor rezultate performante la nivel de unitate. Între petentă și directorul regional exista un raport de subordonare care îl îndreptățește pe acesta să solicite informații punctuale despre situații oficiale, exercitându-și drepturile și atribuțiile funcției deținute prin solicitarea unor informații strict legate de standardul profesional, într-o manieră specifică raporturilor de muncă, prin exprimarea unor feedback-uri întemeiate strict pe motive profesionale.

Având în vedere poziția de conducere ocupată de petentă, complexitatea atribuțiilor pe care fișa postului acesteia le include, stadiul cercetărilor la acel moment precum și faptul că era în soluționare raportul de investigație în urma căruia s-a constatat de către Comisia de cercetare disciplinară săvârșirea unor fapte imputabile petentei, fiind nevoie de analize, consultări și aprobări, atât la nivel intern cât și la nivel central, precum și predarea gestiunii

de către petentă și găsirea unui înlocuitor al acesteia, consultările purtate pe acest subiect fiind în lanț ierarhic, termenul pentru încetarea raporturilor de muncă de comun acord propus de către petentă conform art. 55 lit. b) din Codul Muncii, într-un total de 10 zile lucrătoare, nu a fost considerat de către companie un termen rezonabil pentru exprimarea acordului de încetare a contractului de muncă, acest ansamblu de circumstanțe neputând conduce la concluzia că a fost o tergiversare din partea angajatorului.

**46.** Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și faptă, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000.

Poziția de conducere ocupată de petentă și situația cercetării disciplinare a acesteia au implicat pentru partea reclamată o analiză extinsă și detaliată a dosarului și o analiză extinsă a riscului operațional pe care l-ar fi implicat acceptarea încetării raporturilor de muncă prin acordul părților. Acceptarea încetării raporturilor de muncă prin acordul părților reprezintă un drept al angajatorului, și nu o obligație. Prin refuzul exprimat nu se poate considera că partea reclamată a îngrădit dreptul petentei de a înceta raporturile de muncă, ci aceasta și-a exercitat în mod legal un drept, nefiind desfășurat un comportament discriminatoriu.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG 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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

### **V. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 31.03.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, HORIA GRAMA– membru, MARIA MOȚA– membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, POPA CLAUDIA SORINA – membru**

**Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din data de 24.03.2020.**

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

**Redactată și motivată: AND/FL**

Data redactării: 15.06.2021

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