



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 667 din 15 .09.2021

Dosar nr.: 337/2021

Petiția nr.: 3347/06.05.2021

Petentă:

Reclamați: Libra Internet Bank S.A.,

Obiect: presupusă discriminare și hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

– prin Avocat Mihaela Iosub

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate:

Libra Internet Bank S.A. – București, Calea Vitan nr. 6-6A, sector 3

- Libra Internet Bank S.A. – București, Calea Vitan nr. 6-6A, sector 3

II. Procedura de citare

3. 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, prin adresele nr. 3347/18.05.2021 și 3711/18.05.2021 a citat părțile în data 03.06.2021.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Petenta, fostă angajată a reclamatei, susține faptul că, în perioada martie 2019-februarie 2021, a fost hărțuită moral și discriminată de către reclamată, prin discreditarea abilităților profesionale, intimidare prin utilizarea unui anumit tip de limbaj, amenințare, crearea unor presiuni și tensiuni prin supravegherea excesivă și prin desconsiderare și conduită ostilă.

6. Petenta susține că, în urma hărțuirii, a fost afectată grav demnitatea, starea de sănătate și cea psihică, culminând cu recurgerea din partea acesteia la demisie sub presiunea amenințării desfacerii contractului de muncă pe motiv disciplinar. Astfel, pe fondul abuzului psihologic de la locul de muncă, aceasta susține că s-a confruntat cu stări serioase de stres, depresie și tulburări de somn.

7. Hărțuirea psihică la care a fost supusă a culminat cu acordarea unui ultimatum de reclamată, în sensul prezentării demisiei sau de a fi relocată pe o altă poziție, în cadrul Băncii reclamate. Petenta susține că a fost amenințată cu desfacerea contractului de muncă, pe motiv disciplinar, în temeiul unei "așa-zise evaluări" care i se făcuse. Petenta



precizează că, în urma acestora, în aceeași zi, a decis să-și dea demisia, refuzând să mai fie supusă hărțuirilor sistematice din partea reclamatei.

8. Petenta susține faptul că, în perioada în care a fost angajată în cadrul băncii reclamate, 19.02.2019 - 6.04.2021, a făcut eforturi considerabile pentru a învăța toate procedurile, a lucrat peste program nefiind remunerată pentru orele suplimentare. Aceasta precizează că, de la angajare, a fost prevenită de faptul că reclamata este o persoană dificilă. Petenta descrie faptul că aceasta obișnuia să ia anumite persoane în colimator și să le facă viața un calvar, îi supraveghea excesiv, îi amenința cu sancțiuni disciplinare și critici constante. Inițial, aceasta a avut un comportament neutru față de petentă, fiind ocupată cu alți colegi de-ai acesteia. După aproximativ 2 luni de la angajare, în cadrul unei ședințe săptămânale, petenta a întrebat-o pe reclamată cum ar trebui scrise specificațiile de dezvoltare pentru un flux, sarcină de care ar fi trebuit să se ocupe un business analyst. Aceasta a fost foarte deranjată de întrebare iar petenta susține că, de la acel moment, a debutat și hărțuirea sa psihologică.

9. Reclamata a început să aibă o atitudine ostilă la adresa petentei, urmărindu-i orice activitate acuzându-o, în repetate rânduri, de neglijență în serviciu, amenințându-o cu constituirea unei comisii disciplinare, solicitându-i să stea peste program fără ca orele suplimentare efectuate să fie remunerate, încercând în repetate rânduri să o intimideze atât în discuțiile purtate cu aceasta, cât și în ședințele la care participa toată echipa de management a diviziei. Petenta susține că nu de puține ori s-a întâmplat ca reclamata să îi reproșeze că este incompetentă, că nu este capabilă să gestioneze echipa pe care o coordona, să îi atribuiască vorbe pe care nu le-a spus și fapte pe care nu le-a făcut. În tot acest timp, petenta menționează că a început să se confrunte cu diferite stări ca urmare a stresului la care a fost supusă: nod în gat, senzație de sufocare, amețeli, greață, dureri de cap, insomnie, a început să dezvolte stări de amnezie.

10. De câte ori a preluat coordonarea unor echipe, cea de administrare Clienți și Carduri sau echipa de poprire, petenta susține că în ciuda unor perioade scurte de formare, adaptarea a cerut mult efort din partea acesteia și a fost foarte descurajantă din cauza reclamatei.

11. Petenta descrie faptul că, dacă încerca să se consulte cu reclamata, aceasta îi replica că trebuie să ia singură decizia, deținând funcția de manager, iar, în situația în care aceasta lua singură decizia, fiind în aria sa de responsabilitate, reclamata îi reproșa că nu s-au consultat împreună.

12. În continuare, petenta descrie o situație pe care o califică drept hărțuire morală: în urma înregistrării unei reclamații făcute de un client ca urmare a neînchiderii conturilor, petenta a analizat situația și a formulat un răspuns pe care să îl ofere colegilor de la Call Center, dar înainte de a le transmite mesajul, a comunicat și validat răspunsul cu Șeful de Departament Operațional CP (superiorul direct), așa cum prevede Regulamentul de Organizare Internă al băncii, versiunea martie 2019, la pct. 2, pagina 8 - „trebuie să înștiințezi imediat șeful ierarhic sau conducerea băncii în funcție de gravitate, dacă ai cunoștință de (...) orice situație generatoare de incidente de orice natură”. În urma validării răspunsului de către superiorul direct, petenta a transmis pe e-mail colegilor din Call Center, a discutat și cu colega din echipa sa care a procesat respectivul flux, explicându-i cum ar trebui să procedeze pe viitor astfel încât să se evite situațiile de acest fel. A doua zi Șeful de Departament a întrebat dacă a informat-o și pe reclamată



despre această reclamație, lucru pe care nu îl făcuse, întrucât petenta a crezut că reclamata este inclusă în grupul de e-mail utilizat. După verificarea acestui aspect, petenta susține că i-a redirecționat reclamatei toată conversația purtată pe acest subiect, oferindu-i toate detaliile de care aceasta a crezut că ar avea nevoie (cazul era rezolvat din ziua anterioară).

13. Astfel, ca urmare a recepționării e-mailului petentei, reclamata a contactat-o pe telefonul personal și, aceasta, timp de aproximativ 17 minute, a ridicat tonul, acuzând-o pe petentă de neglijență în serviciu, că îi ascunde în mod intenționat lucruri. Petenta susține că reacția petentei a fost disproporționată și umilitoare, fiind amenințată cu cercetarea disciplinară, fără temei.

14. Petenta descrie, în continuare, alte acțiuni concludente ale reclamatei: trasa sarcini în mod direct subordonaților petentei iar pe aceasta o trăgea la răspundere pentru neefectuarea sarcinilor. Aceasta afișa o atitudine agresivă, de amenințare cu desfacerea contractului de muncă, o atitudine neînțelegătoare față de problemele medicale ale acesteia, insinuând că petenta a beneficiat de un concediu medical fără temei legal, minimalizând problemele medicale ale acesteia.

15. Petenta consideră că a fost discriminată pe motiv de boală, întrucât, la revenirea la muncă după concediul medical finalizat în luna ianuarie, i s-a solicitat să-și dea demisia. Concret, la data de 01.02.2021, când petenta a revenit din concediul medical, reclamata a contactat-o pe aplicația de chat intern și i-a transmis că, în urma evaluării activității sale, a concluzionat că rezultatele activității sunt sub așteptări, fără însă a ca reclamata să-i pună la dispoziție evaluarea la care făcea referire. Ca urmare a acestei evaluări, reclamata i-a solicitat petentei ca până la finalul zilei de 01.02.2021 să îi transmită care este varianta pe care o alege: demisie cu preaviz până la finalul lunii februarie în condițiile în care conform contractului de muncă semnat între petentă și Bancă, preavizul era de 45 zile lucrătoare, relocare pe o altă poziție în Bancă, în cadrul unei alte divizii sau desfacerea contractului de muncă pentru neîndeplinirea obligațiilor de serviciu. Petenta a ales prima variantă.

16. Petenta menționează că toate aceste aspecte le-a expus și Directorului Diviziei Resurse Umane în cadrul întâlnirii din data de 02.02.2021 la care a participat și reclamata. Cu toate că petenta susține că a oferit încă de atunci toate aceste informații, Directorul Diviziei Resurse Umane a avut o singură întrebare, fără să solicite alte lămuriri: "Te simți ok la job acum?", întrebare care, în opinia petentei, conduce la explicația logică că nu i-a ascultat doleanțele pe care le expusese. Petenta consideră că acest lucru denotă clar dezinteresul cu care Banca reclamată își tratează angajații și faptul că cele cuprinse în Regulamentul de Ordine Interioară, cu privire la politica Băncii în materie de hărțuire, este o simplă lozincă, prezentă doar pe hârtie, fără niciun fel de corespondent faptic.

17. La data de 05.04.2021, petenta a informat în mod oficial Comitetul Director al Libra Internet Bank SA și Ofițerul de Etică cu privire la felul în care am fost tratată de către Directorul Diviziei Centrul de Procesare. Petenta susține faptul că, acesta, cu foarte mare greutate, după mai bine de o săptămână a contactat-o telefonic însă, nu s-a întreprins niciun fel de demers pentru a cerceta cele semnalate și pentru a se lua măsuri pentru stoparea comportamentului hărțuitor al reclamatei.



Sușținerile reclamatului

18. Reclamata, în punctul de vedere depus la dosar, precizează faptul că petenta, la angajare, a ocupat postul de Coordonator Aria Popriri, având-o pe reclamată ca șef direct, și, ulterior, din cauza unor dificultăți în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, în data 09.06.2020, aceasta a ocupat postul de Coordonator Aria Administrare Clienți și Carduri, unde și-a desfășurat activitatea până la momentul încetării relațiilor de muncă.

19. Reclamata face precizarea că, în cadrul Băncii, standardele de performanță sunt la un nivel ridicat și, în paralel, cu crearea unor relații interpersonale, angajații au obligația de a da dovada de profesionalism și de seriozitate la locul de muncă. Reclamata subliniază faptul că trebuie făcută o distincție clară între cerințele de îndeplinirea a sarcinilor de serviciu și aspectele învederate de petentă, neputând cataloga o solicitare de îndeplinire a unei activități ca presiune psihică sau hărțuire. Reclamata adaugă faptul că este lesne de înțeles că orice funcție, mai ales una de coordonare, cum era cea a petentei, impune o serie de responsabilități care sunt, inevitabil, un element de stres suplimentar față de angajat, presiunea timpului, a sarcinilor de serviciu atrăgând aceste consecințe oarecum firești. La aceasta situație se mai adăuga, tot inevitabil, gradul fiecărui individ de adaptare, de „anduranță”, în funcție de un cumul de alte elemente (situație medicală, familială etc).

20. Reclamata adaugă, sub formă de probe, extrase ale conversațiilor purtate între părți, din care reiese faptul că cele două aveau o relație colegială, deschisă. Pe perioada pandemiei, acestea s-au văzut fizic foarte rar. În perioada martie-decembrie 2020 petenta a lucrat mai mult de acasă, respectiv 191 de zile. Reclamata s-a deplasat în timpul său liber la adresa petentei pentru a-i preda laptopul și, astfel, pentru ca petenta să evite riscul de a veni la birou, deși erau colegi la birou care intrau în aria de coordonare a acesteia și ar fi fost utilă prezența fizică la serviciu. În cadrul regimului de lucru de acasă, discuțiile purtate între angajați s-au desfășurat în 99% din cazuri prin e-mail sau aplicația Teams, astfel încât se exclude un ton, o eventuală voce ridicată, priviri insinuante etc. În același timp, din aceeași conversație pe whatsapp se observă că discuțiile erau legate inclusiv de subiecte privind vacanțe (reclamata întrebându-o despre locuri de vizitat), de starea de sănătate cauzată de alte afecțiuni de care suferea petenta, reacțiile reclamatei fiind unele firești, naturale, îndemnând chiar pe petentă să-și prelungească concediul medical atunci când a fost informată că starea de sănătate a acesteia nu este una bună.

21. Referitor la afecțiunile medicale pe care petenta le atribuie stresului și apărute ca efect al hărțuirii, reclamata a anexat extrase din conversația celor două, din cuprinsul căreia reiese că petenta avea afecțiuni cronice anterior apariției situației tensionate dintre cele două.

22. Reclamata susține că petenta nu a avut o evoluție profesională conform rezultatelor așteptate. În acest sens, reclamata depune declarații de martor din care reiese faptul că petenta a beneficiat de cursuri de pregătire în domeniu dar faptul că muncea mai mult de acasă și se afla la distanță de echipa pe care o coordona, a creat dificultăți. Totodată, din declarațiile de martor reiese faptul că petenta era în întârziere cu sarcinile primite, nu coordona și organiza activitatea la nivelul așteptat.

23. Performanța petentei a fost una slabă, o bună perioadă de timp lipsind din cauza



problemelor de sănătate (102 de zile de concediu medical) iar, o altă perioadă de timp, activitatea acesteia s-a desfășurat de acasă (186 de zile), în condițiile în care aceasta are un copil mic și acesta se afla grija ei. Demisia angajatei din data de 02.02.2021 a venit mai înainte de începerea evaluării anuale (pe 03.02.2021) a început evaluarea activității aferente anului 2020. Discuția legată de neperformanță și concluziile la care a ajuns reclamata aveau la bază activitățile din perioada anterioară efectiv lucrată de petentă. La întoarcerea din concediu medical între petentă și directorul C.P. s-a purtat o discuție referitoare la neperformanță și i s-au prezentat opțiunile: demisie, relocare pe o altă poziție în bancă sau încetarea raporturilor de muncă. Reclamata nu consideră nimic hărțuitor la expunerea într-un mod deschis a acestor probleme. În concluzie, atât șeful de departament cât și reclamata au considerat că lucrurile nu merg într-o direcție bună, că Planul de redresare în ceea ce o privește pe petentă nu și-a atins scopul, astfel încât se impunea luarea de măsuri. Întâmplarea a făcut ca petenta să lipsească o perioadă de timp (fiind în concediu medical), astfel că era firesc ca toată această discuție să aibă loc la reîntoarcerea acesteia. Era doar o chestiune de opțiune dacă să se mai aștepte încă o perioadă (în care angajatul era foarte posibil să nu performeze în continuare) sau să se ia decizia de pe atunci, lucru care s-a și întâmplat.

24. Prin depunerea unor declarații de martori, acuzațiile privind modul agresiv, jignitor și hărțuitor al reclamatei față de petentă, precum și față de alți angajați, nu se confirmă. Totodată, față de referirea petentei, precum că una dintre angajate ar fi plecat din bancă din cauza reclamatei, persoana la care se făcea referire a depus o declarație prin care arăta faptul că decizia de a pleca din bancă a fost generată de specificul activității din domeniul bancar, consecința fiind de a alege un alt domeniu pentru activitatea sa profesională.

25. În continuare, reclamata arată față de sesizarea petentei referitoare la orele suplimentare pe care aceasta le-ar fi efectuat și nu a fost plătită, faptul că programul de lucru standard este de 8 ore, în intervalul 09.00-17.30. Astfel, dintr-un total de 239 de zile prezente în sediul central al Băncii, în 142 de zile, petenta a plecat până la 17.30 (59% din cazuri) iar, în 216 zile a plecat până la 18.00 (90% din cazuri). Diferența de 10% o reprezintă zilele în care a lucrat, din propria inițiativă, peste orele 18.00. În categoria pauze de lucru, reclamata menționează ca petenta era fumătoare iar pauzele de muncă din timpul programului erau zilnice, excluzând pauza de masă. Astfel, conform evidencelor electronice ale băncii, 42 de minute era pauza medie (s-a făcut o medie pe întreaga durată a activității din sediul central), în care petenta ieșea efectiv din Bancă (probabil pentru fumat), la acest timp adăugându-se cele 30 de minute pe care le reprezintă pauza de masă. Petenta a beneficiat de învoire în 53 de zile, reprezentând 106 ore de învoire, fără ca acest aspect să îi fie reproșat în vreun fel întrucât este un beneficiu incontestabil oferit angajaților.

26. Față de sesizarea făcută către ofițerul de etică din cadrul băncii, reclamata a oferit cronologia evenimentelor. Astfel, la data de 06.04.2021 ofițerul de etică i-a solicitat petentei un număr de telefon pe care aceasta să poată fi sunată. Ulterior, acesta a sunat-o pe petentă în aceeași zi, la ora 17:06, (programul de lucru se termina teoretic la 17.30 însă petenta avea o învoire de 4 ore în ziua respectivă, ofițerul de etică neavând de unde să știe de această învoire). La acel apel petenta nu a răspuns, motiv pentru care ofițerul de etică a revenit cu apel peste 10 minute, respectiv la ora 17:16 când



petenta a răspuns și i-a comunicat că nu poate vorbi în acel moment. Ofițerul de etică a revenit cu două apeluri în data de 07.04.2021 la ora 17:27 și 17:29, însă aceasta nu a răspuns. Ulterior ofițerul de etică nu a mai sunat, firesc fiind să fi revenit petenta cu un apel către acesta, având în vedere că acesta o sunase deja de 4 ori. Cu toate că nu a existat niciun apel de la petentă, în data de 13.04.2021, la ora 17:50, ofițerul de etică a sunat-o pe petentă fără a i se răspunde la apel. De data aceasta însă, petenta a revenit cu apel a doua zi, 14.04.2021, ora 10:05, însă ofițerul de etică nu putea vorbi (reclamata a menționat că acesta este și Directorul Diviziei Conformitate, activitatea sa fiind una încărcată).

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil

Constituția României

27. articolul 16: (1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege.

28. Articolul 40 (1) Cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere.

29. Articolul 41: (1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată

30. Art. 2 alin (1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

31. Art. 2 alin (6) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

32. Articolul 7: Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;



- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

33. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

34. 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 pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

35. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

36. Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

37. 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.

38. Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

39. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. 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.

40. 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. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie 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 Ordonanței 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.

41. În speța de față, Colegiul director reține că petenta consideră că a fost discriminată și hărțuită de către angajator și de șeful său superior, fiind supusă unor amenințări verbale, intimidată, fiind supusă unor ultimatumuri în vederea încetării raportului său de muncă. Totodată se reține faptul că petenta reclamă faptul că, deși a efectuat ore suplimentare, nu a fost remunerată iar discriminarea sa a fost în relație cu afecțiunea medicală de care suferea întrucât la întoarcerea din concediul medical aferent, acesteia i s-au pus în vedere trei opțiuni de modificare a raportului de muncă, printre care și aceea de a-și prezenta demisia.

42. Colegiul director, din susținerile părților reclamate, reține că petenta avea probleme în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, de încadrare în limitele de timp impuse, iar presupusele ore suplimentare efectuate de altfel erau consecința perioadelor lungi de pauză, în esență acestea nefiind confirmate, întrucât reclamata a arătat concret numărul de ore efectuat de aceasta.

43. Astfel, din expunerea părților, Colegiul director constată că petentei i s-au expus trei variante, în urma urmăririi rezultatelor activității acesteia, printre care era și aceea de relocare în cadrul unității angajatoare. Acțiunea băncii a fost generată de rezultatele neperformante ale angajatei și nu de afecțiunea medicală a acesteia.

44. Astfel, raportat la raționamentul expus anterior, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, neexistând o legătură de cauzalitate între criteriul invocat, cel al afecțiunii medicale, și fapta sesizată.

45. Totodată, Colegiul director constată că reclamatele au inversat sarcina probei, arătând că petenta a beneficiat de înțelegere din partea șefului ierarhic, că boala la care face aceasta referire era prezentă înaintea de situația sesizată.

46. Colegiul director constată că, referitor la acuzațiile petentei privind presupusele acțiuni de hărțuire morală la care a fost supusă aceasta, nu sunt probate de petentă și nici confirmate de fosta angajată la care petenta face referire.

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 unei fapte de discriminare. Lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat (boală) și faptele sesizate.
2. O copie se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: -

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 ședința de deliberări online din data de 15.09.2021 au fost:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria (online) – Membru, POPA Claudia Sorina - Membru
Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

Data redactării: 23.09.2021, M.L./A.B.

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.

