



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 779 din 20.10.2021

Dosar nr.: 879/2020

Petiția nr.: 7038/05.11.2020

Petentă:

Reclamat: LIBRA INTERNET BANK S.R.L.

Obiect: Petenta reclamă hărțuirea morală la locul de muncă din partea angajatorului și a șefei de departament, acte de intimidare, amenințare, crearea unor presiuni și tensiuni asupra sa cu scopul discreditării abilităților sale profesionale, având la bază criteriul unor divergențe profesionale cu șefa de departament întrucât petenta a remarcat că nu sunt respectate anumite proceduri de lucru, a făcut cunoscut faptul că activitatea sa este supraîncărcată cu activități și responsabilități care depășesc timpul unei zile obișnuite de lucru, aria de competențe și expertiză și a refuzat să cedeze presiunilor de a efectua operațiuni pe care le-a considerat nepotrivite.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul procedural ales al petentei

1.

Numele, sediul părții reclamate

2. **LIBRA INTERNET BANK S.R.L.**, mun. București, Calea Vitan nr. 6 - 6A, Phoenix Tower, sector 3, cod unic de înregistrare 8119644, număr de ordine în Registrul Comerțului J40/334/1996

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 7038/26.11.2020, respectiv 7620/26.11.2020 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. Totodată, odată cu emiterea citațiilor, a fost supusă atenției părților excepția de necompetență materială a C.N.C.D. cu privire la aspectele care intră în sfera de competența instanțelor de dreptul muncii, respectiv înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii.

5. De asemenea, odată cu fixarea audierilor în cauză, s-a pus în discuție petentei



completarea memoriului cu precizarea criteriului care a stat la baza tratamentului diferențiat reclamat prin memoriu.

6. Reclamatul și-a exprimat acordul expres pentru soluționarea cauzei în lipsă, odată cu formularea punctului de vedere pe fond.

7. Prin adresa nr. 737/01.02.2021, a fost comunicat către petentă punctul de vedere de la dosar de reclamat, în vederea formulării concluziilor scrise.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta, angajată a societății reclamate din data de 08.08.2018, având funcția de analist bancar în cadrul departamentului decontări, cu fișă de post *ofițer back office trezorerie și piața de capital/treasury and capital market back officer*, reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 7038/05.11.2020 hărțuirea morală la locul de muncă, îngrădirea dreptului de a-și desfășura activitatea, acțiuni desfășurate în mod sistematic, cu câteva luni înainte de formularea petiției, urmare a unor divergențe profesionale cu șefa de departament – Petrache Ștefana, fapt pentru care fost eliminată din grupul de e-mail dedicat departamentului din care face parte și, ulterior, invitată să părăsească echipa, divergențe concretizate în următoarele aspecte:

- a remarcat că nu ar fi respectate anumite proceduri de lucru;
- a făcut cunoscut faptul că activitatea sa este supraîncărcată cu activități și responsabilități care depășesc timpul unei zile obișnuite de lucru, aria de competențe și expertiză;
- a refuzat să cedeze presiunilor de a efectua operațiuni pe care le-a considerat nepotrivite.

9. Petenta precizează următoarele:

- în data de 21.10.2020 a fost convocată la o ședință de către , director general adjunct care i-a comunicat în prezența șefului departament . și a directorului de divizie. că nu vrea să mai facă parte din echipa sa, comunicându-i, totodată, o ofertă de 1 salariu, la întrebarea petentei ce anume i se reproșează, răspunsul fiind „*Nimic profesional*”;
- petenta precizează că nu a primit niciun avertisment verbal sau scris, nu a avut vreodată concediu medical sau lipsă nejustificată, întotdeauna cu concediu programat și aprobat din timp, cu rezultate excepționale la ultimul raport de audit.
- În urma solicitării de clarificare a deciziei, cu ce anume a deranjat, . i-a oferit petentei răspunsul: „*Cu faptul că ai ajuns cu o tranzacție la domnul I. și nu trebuia. Și pentru că nu ai tratat ziua/zilele în care Cristina a lipsit (fiind în concediu medical) ca pe celelalte zile în care, de asemenea, erai singură.*”
- Petenta precizează că a încercat să justifice motivul pentru care a ajuns la . pentru a discuta acea tranzacție: era vorba de un acreditiv de o valoare foarte mare, cu multe discrepanțe, cu îndoieli din textul acreditivului asupra băncii intermediare, cu lipsă disponibil pentru plata comisioanelor, pentru care trebuia remis primul set de documente, obligatoriu cu adresa însoțitoare semnată de către două persoane: ofițer trade-finance și SDD/DDO.

- Petenta face mențiunea că nu deținea funcția de ofițer trade-finance, însă în opinia sa, problema era alta, . era singurul superior cu care se putea consulta, deoarece timp de o săptămână, cei 2 șefi departament și directorul diviziei operațiuni erau în concediu de odihnă. Este vorba de o tranzacție cu seturi de documente stufoase, pentru care a stat la birou peste program (ora 19.30) cu o zi înainte de anunțul colegei sale că va fi în concediu medical.
- Petenta apreciază că tratamentul la care a fost supusă este unul injust, din moment ce timp de peste 2 ani de zile și-a îndeplinit toate sarcinile alocate, mult peste cele prevăzute inițial, fără o motivare financiară din moment ce este încadrată la un nivel sub jumătatea grilei de salarizare prevăzută pentru postul de back-office trezorerie, deși consideră că și-a îndeplinit concomitent și sarcinile integrale alocate postului de *ofițer trade finance* pentru o perioadă mai mare de un an de zile (de la demisia colegei sale . și până în momentul în care i-au fost retrase aceste sarcini);
- Petenta precizează că a acumulat 22 de ore peste program într-o singură lună în perioada 31.05.2019 – 28.06.2019, programul de lucru al unei zile a variat de la 9 ore/zi până la aproape 12 ore/zi).
- Petenta consideră că oferta și invitația de a pleca din echipă este cu atât mai jignitoare în starea de pandemie, având în întreținere doi copii, dintre care unul este elev cu cerințe educaționale speciale, beneficiind de profesor de sprijin doar pe perioada când cursurile se țin la școală.
- Astfel, petenta precizează că a consultat lista posturilor vacante din organizație, a identificat unul pentru care a considerat că ar fi eligibilă, și-a anunțat intenția de a candida, a participat la interviu, imediat după discuția cu . de la HR (care o chemase pentru a semna „oferta” și pentru a o convinge să renunțe la intenția mea de a rămâne în organizație).
- Înainte de ședința din data de 21.10.2020, a mai fost convocată la o ședință în data de 08.10.2020, la ora 12.00, tot de către , doar că, din motive medicale, a lipsit de la ședință mai mult de o oră. Astfel, timp de o oră a așteptat să i se oprească hemoragia nazală, a solicitat să fie apelat serviciul de ambulanță, însă a aflat că e o procedură mai complicată și doar directorul de divizie poate chema o ambulanță în caz de necesitate. Concret, petenta precizează că nu a fost chemată ambulanța, însă directorul de divizie . i-a transmis pe mail că poate pleca acasă, iar șefa de departament . i-a transmis verbal că poate să nu vină nici a doua zi.
- Petenta adaugă că în aceeași zi a fost la spital și la medicul de familie, iar în ziua următoare, știind că are dreptul la o zi liberă/cadou zi de naștere, a fost din nou la control medical.
- La informarea trimisă de petentă prin e-mail către departamentul pentru Etică și Conformitate prin care aducea la cunoștință discriminarea, hărțuirea la care este supusă, petenta a primit răspuns în data de 22.10.2020, cu mențiunea că situația prezentată de aceasta excede atribuțiilor ofițerului de etică, fiind sfătuită să se adreseze reprezentanților salariaților.
- Petenta adaugă că în data de 01.10.2020 a trimis un e-mail doamnei director , mesaj la care nu a primit răspuns, prin care solicita clarificări cu privire la motivul excluderii sale din grupul de mail Decontări, motiv pentru care nu a primit nici notificarea din partea Depozitarului Central cu privire la finalizarea Sesiunii 1 de decontare netă.

- În ședința săptămânală a departamentului din data de 03.09.2020, desfășurată prin intermediul aplicației Teams, toate persoanele participante au remarcat atitudinea total diferită, chiar agresivă, a directorului . fata de petentă, prin replicile pe care le-a avut. Petenta menționează că, pe un ton ridicat și agresiv i-a cerut în mod repetitiv să spună cât timp îi ia să rezolve și să predea arhiva pe suport hârtie a tranzacțiilor BO trezorerie din ultimii 3 ani. La fiecare încercare a mea de a răspunde, tonul folosit de dânsul părea să fie și mai acut.)
- Petenta adaugă că nu are nimic personal cu noua șefă de departament, nu crede ca a considerat-o o potențială amenințare la început, a încercat să o familiarizeze cu activitățile pe care le desfășoră în zona de BO trezorerie și trade-finance, însă în timp, apreciază că lipsa de pregătire a acesteia i-au indus o stare de nesiguranță și a conștientizat că nu stăpânește foarte bine ariile alocate, fapt pentru care a adoptat față de petentă un comportament total neadecvat și lipsit de profesionalism.
- Petenta mai menționează că nu a fost singura persoană care a făcut o sesizare în acest sens către Departamentul HR și nu a primit nici un răspuns oficial în afara "ofertei"; de asemenea, petenta precizează că a avut mai multe mesaje transmise către ofițerul de etică, fiind descurajată de răspunsul acestuia.
- Petenta consideră că un posibil motiv pentru care este supusă la această hărțuire ar putea fi faptul că a constatat și a spus anumite lucruri cu privire la (ne)respectarea procedurilor, să se fi simțit cineva atât de amenințat încât să dorească dispariția sa din organizație, mai ales că a constatat că și colegii de departament și-au schimbat atitudinea față de ea, sunt reticenti în prezenta șefei de departament.
- Petenta adaugă că a fost singura care a avut curaj să o înfrunte pe șefa de departament și să îi spună că nu e corect ceea ce face, dar răspunsul acesteia, în mod repetat, a fost "*fac ce vreau*" și consideră că urmează să fie adusă o altă persoană pe postul ocupat de ea.
- Petenta mai adaugă că, în relațiile îndelungate pe care le-a avut cu BNR, respectiv, Depozitarul Central, nu a avut niciodată vreo amendă. Începând din septembrie și până la momentul formulării petiției însă, s-au încasat deja două amenzi din partea DC pentru întârzieri: prima a fost în ziua în care petenta a fost luată din birou de către doamna și doamna . pentru o ședință la etajul 6, spunându-i-se să nu-și facă probleme, că se va ocupa altcineva de tranzacții, iar cea de a doua a fost în perioada în care a fost în concediu de odihnă, în condițiile în care petenta precizează că a insistat foarte mult pe principiul dublei verificări, chiar și pe operațiuni care implică doar o singură persoană, răspunsul fiind "*aici se merge pe încredere*".

10. Petenta anexează o serie de mailuri.

11. Prin concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 1574/01.03.2021, petenta dorește să redeva conversațiile purtate prin corespondența electronică cu Ofițerul de etică și către Departamentul HR și să formuleze răspuns raportat la apărarea reclamatului:

- nu contestă deciziile manageriale cu privire la optimizarea / îmbunătățirea proceselor interne, iar o parte din experiența sa în domeniul financiar – bancar este reprezentată de activitatea cu operațiuni cu titluri de stat, activitate desfășurată integral manual;
- petenta este de acord cu faptul ca îmbunătățirea proceselor "nu reprezintă un



comportament de natură a determina vreun angajat să demisioneze", dar ritmul celor care aleg să demisioneze este mult mai alert decât ritmul în care se fac optimizări de procese. Există foarte multe demisii în cadrul organizației, fiind departamente în cadrul cărora vechimea salariaților nu depășește doi ani de zile.

- Situația cu privire la hărțuirea morală a făcut-o cunoscută încă de la sfârșitul lunii august 2020, atât diviziei de Resurse Umane, cât și Ofițerului de etică, deși nu a primit niciun răspuns în scris, din partea diviziei Resurse Umane; de asemenea, au mai existat și alte sesizări de la alți angajați cu privire la situația din Departamentul Decontări (în data de 3 septembrie 2020 M.C.E.F. a semnalat volumul de muncă, faptul că atribuțiile alocate postului depășesc programul zilnic de lucru și aria de competență a postului Ofițer Trezorerie BO și Piețe de Capital, iar alături de petentă, se ocupa de Trade Finance și Correspondent Banking).
- Comportamentul șefei de departament îl poate proba și prin e-mailuri purtate de-a lungul timpului cu privire operațiunile desfășurate, e-mailuri pe care petenta susține că nu le poate atașa deoarece conțin informații confidențiale cu privire la tranzacții.
- Petenta precizează că se pot efectua verificări cu privire la timpul de lucru al salariaților din Departamentul Decontări, având în vedere faptul că accesul în clădire și în birourile aferente societății reclamate se face exclusiv pe bază de cartelă.
- În ceea ce privește fișa postului atașată de reclamat, petenta menționează că este încadrată pe postul de Ofițer Back – Office Trezorerie (OBOT), nu ofițer trade – finance (OTF), poziții distincte conform extrasului de Procedură Acreditivă, prevăzute pe poziții diferite în grila de salarizare, cu responsabilități distincte, pe care a fost forțată să le îndeplinească concomitent, în perioada iunie 2019 (când colega cu care făcea echipa a decis să demisioneze, după doar 2 ani de activitate în cadrul societății reclamate) – octombrie 2020.
- În Fișa Postului, la pct. 14, petenta menționează că se precizează: "Procesează tranzacții de trade finance", iar în extrasul de Procedură Acreditivă responsabilitatea sa ar fi doar pentru OBOT (ofițer back office trezorerie) pct. 7/Avizare, respectiv, pct. 4,8/Prezentare documente, însă ceea ce petenta a sesizat conducerii a fost faptul că în perioada iunie 2019 – octombrie 2020 (când i-au fost retrase o parte din responsabilități), a avut și responsabilitățile OTF (ofițer trade finance): pct. 1, 2, 4, 6, 8/Avizare și pct. 2, 3, 5, 7, 9, 10/Prezentare documente, responsabilități pe care le-a îndeplinit și pe care le poate demonstra prin sistemul informatic al băncii, înregistrări contabile efectuate de petentă, înscrisuri pe care însă le poate prezenta atașate deoarece conțin informații confidențiale cu privire la tranzacții.
- Petenta admite că fișa postului anexată de reclamat este cea mai recentă, semnată în iulie 2020, însă în noiembrie 2019, ca urmare a acțiunii de audit intern s-a constatat faptul că s-a ocupat și de tranzacții trade – finance începând cu iunie 2019 (când a rămas singură în activitatea de trezorerie, ca urmare a demisiei kolegei N.P. ce avea printre atribuții și activitatea de trade – finance) deși nu avea trecute în fișa postului astfel de responsabilități. La acel moment, petenta susține că i s-a sugerat, în mod prietenos, că ar fi în interesul său să semneze o nouă fișă a postului, care să cuprindă și aceste atribuții, cu promisiunea ca aceste atribuții vor fi doar temporare, până la sosirea unei alte kolege, cu experiență în acest domeniu, în mod similar cum s-a întâmplat și referitor la faptul că a fost desemnată ca titular în Comisia Tehnică

Afaceri Documentare.

- Petenta precizează că la interviurile premergătoare angajării sale, a comunicat faptul că nu cunoaște activitatea de trade – finance/comerț internațional, având experiență de peste 20 ani în custodie/depozitare, dar își dorește să aprofundeze și în această nouă direcție.
- Petenta menționează faptul că în perioada iunie – iulie 2019 a activat singură atât pe zona trezorerie back – office, cât și trade – finance, singurul ajutor fiind doar partea de autorizare tranzacții – responsabilitate obligatorie celei de-a doua persoane, în ambele arii. În acest timp, petenta susține că nu a existat o altă persoană care să o ajute în activitate, fapt ce a condus la depășirea programului în fiecare zi, fiind în același timp, persoana atestată și cu atribuții în activitatea legată de operațiuni BNR (prima operațiune desfășurându-se în intervalul 8.30-8.45, iar ultima în intervalul 17.45-18.00 minim). De asemenea, petenta adaugă faptul că în activitatea de back – office trezorerie, precum și în cea de trade – finance, au fost doar două persoane până în octombrie 2020, nu trei persoane, așa cum reiese din raspunsul oferit de reclamat, iar pe perioada concediilor nu au fost niciodată implicate alte persoane.
- Cu privire la "redistribuirea activităților în vederea evitării încărcării excesive a personalului", petenta admite faptul că i-au fost retrase anumite responsabilități, odată cu excluderea sa din grupul de mail Decontări și atribuite altor colege.
- Petenta mai precizează că la sfârșitul lunii octombrie 2020 a fost publicat, atât intern, cât și extern, anunțul pentru un post Ofițer back office trezorerie, cu toate responsabilitățile pe care le avea aceasta, deși nu și-a manifestat intenția de a parasi echipa. Urmare a respectivului anunț, începând cu data de 25.01.2021 a fost angajată o altă persoană, care știa că a venit pe postul de ofițer tranzacții trezorerie, dar i-au fost alocate responsabilități din aria trade finance.
- Referitor la propunerea "efectuării unui curs de formare profesională pe aspecte legate de operațiuni documentare" la care ar fi refuzat ulterior înscrierea și participarea, petenta menționează faptul că era, de fapt, vorba doar de un seminar în care se discutau anumite modificări în domeniu, nicidecum un curs de formare, fapt recunoscut în corespondența internă (Director Divizie Operațiuni – Director General Adjunct), fapt pentru care petenta a precizat că nu avea baza de cunoștințe necesare participării la un seminar în care urma să se discute doar MODIFICARI INCOTERMS 2020 față de INCOTERMS 2010, în condițiile în care nu cunoștea nici măcar la nivel basic INCOTERMS 2010, nu avea nici experiență în această activitate, care să-i justifice prezența la seminar, aspect pe care l-a explicat conducerii, menținându-și părerea și manifestându-și interesul pentru un viitor curs de inițiere/ formare profesională în domeniul afaceri documentare.
- Petenta precizează că a solicitat conducerii Direcției Operațiuni: Director Dir. Operatiuni și Șef Depart. Decontări să participe la începutul lunii februarie 2021 la un curs organizat de Institutul Bancar Roman Oferta, "Piețe Financiare și activități afaceri documentare, mesaj la care nu a primit niciun raspuns.
- În ceea ce privește excluderea sa din grupul de e-mail Decontări, la data de 01.10.2020, petenta admite faptul că s-a discutat despre crearea unui grup de e-mail distinct pentru activitatea de back-office trezorerie, doar că aceasta nu a solicitat eliminarea sa din grupul Decontări, nici verbal, nici în scris, decizia de eliminare venind

urmare a atitudinii și amenințărilor șefei de departament, în opinia petentei.

- Petenta adaugă că în noul grup tbo, deși s-a susținut faptul că ar fi fost creat exclusiv pentru tranzacțiile de trezorerie, ar fi fost introduse și persoane care au ca activități/responsabilități alte operațiuni decât cele de trezorerie.
- De asemenea, petenta precizează că alături de colega sa C.E. a fost alocată pe tranzacțiile back office trezorerie, dar tot împreună a desfășurat și activitățile aferente ariei de trade – finance, până la momentul octombrie 2020 când i-au fost retrase doar oficial anumite atribuții. În ciuda afirmațiilor reclamatului precum că, în urma redistribuirii către alți colegi a unor sarcini de serviciu, ar fi reținut doar activități de back-office trezorerie, petenta susține că poate demonstra implicarea sa în operațiuni de trade finance și după data de 01.10.2020, prin verificarea mesajelor swift create manual de petentă pentru ordine de plată condiționate, note contabile introduse în sistem și adrese oficiale aferente tranzacțiilor de trade finance, dar pe care nu le poate atașa întrucât conțin informații confidențiale privind sumele și numele clienților.
- Ca urmare a redistribuirii forțate ale unor activități către alte colege, petenta menționează că acestea au fost supraîncărcate cu operațiuni pe care nu le cunoșteau și pentru care i-au solicitat ajutorul tot ei.
- Petenta punctează faptul că propunerea a venit direct din partea directorului general adjunct, de la care a primit Meeting request, însă nu a avut ocazia de a purta o discuție cu dânsul deoarece acesta a părăsit sala de ședință imediat ce a lansat propunerea. Astfel, petenta precizează că a avut intenția de a schimba echipa în cadrul organizației, participând la un interviu pentru un post pe care l-a considerat potrivit pregătirii sale, dar n-a fost acceptată.
- Referitor la tranzacția de acreditiv, petenta dorește să sublinieze faptul că nu a deschis-o deoarece au existat presiuni printr-o serie de mesaje și apeluri telefonice, iar în urma refuzului de a da curs presiunii clientului/sucursalei, tranzacția a fost preluată de către șeful de departament. Concret, în săptămâna în care au figurat în concediu de odihnă atât cei doi șefi de departament din cadrul Div. Operațiuni, dar și directorul Div. Operațiuni, următorul superior era doar Directorul General Adjunct, deci, singura persoană cu care putea discuta problemele aferente acelei tranzacții. Suportul oferit de către. a fost limitat la circa 20 minute și a urmat îndemnul acestuia de a nu face nimic până nu încasează comisioanele, respectând întru totul pașii procedurali, întrucât nu putea să remită documentele fără să încaseze comisioanele, lucru imposibil timp de câteva zile, până la momentul în care clientul a alimentat contul cu disponibilul necesar; nici la momentul formulării concluziilor acea tranzacție nu este definitivată sau finalizată, întrucât astfel de tranzacții sunt de durată;
- nu există ofițer trade finance, toate responsabilitățile poziției de OTF – ofițer trade finance, din toate procedurile aferente tranzacțiilor trade finance (incasso, acreditive, ordine de plată condiționate, cecuri în valută), fiind preluate integral de către cei doi ofițeri back office trezorerie – petenta și colega sa.
- În ceea ce privește necesitatea înființării unui nou post, petenta dorește să puncteze faptul că personal nu și-a exprimat în niciun fel părerea, iar în ceea ce privește situațiile în care tranzacțiile trade finance ar fi fost întârziate, reamintește faptul că ocupă funcția de ofițer trezorerie back office, nu ofițer trade finance, iar tranzacțiile efectuate de către colegii din front office trezorerie sunt prioritare, întrucât există

tranzacții/raportări la ore fixe, de la care nu se poate abate decât cu riscul unor sancțiuni.

12. Petenta precizează că există o presiune constantă la locul de muncă asupra sa, astfel că îi este extrem de greu să-și desfășoare activitatea în mod normal.

Sușinerile reclamatului

13. Prin punctul de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 8248/30.12.2020, reclamatul formulează punct de vedere și își exprimă acordul pentru soluționarea în lipsă, subliniind în prealabil faptul că afirmațiile petentei privind activitățile desfășurate, fișa postului, orele suplimentare, precum și alte aspecte menționate în sesizare se subsumează prevederilor Codului Muncii, fapt pentru care solicită admiterea excepției necompetenței materiale a C.N.C.D., invocată din oficiu, în favoarea instanțelor judecătorești.

14. În conformitate cu prevederile art. 2, alin. 5¹ din O.G. nr. 137/2000, reclamatul apreciază că angajatei nu i-au fost lezate drepturile sau demnitatea, deciziile manageriale și de organizare internă având în vedere îmbunătățirea proceselor interne, pentru satisfacția clienților, fără a reprezenta un comportament de natură a determina vreun angajat să demisioneze sau să se simtă hărțuit la locul de muncă.

15. Astfel, afirmațiile petentei cu privire la pretinsa hărțuire morală de la locul de muncă nu reflectă situația de fapt, neexistând în cadrul organizației demisii inoportune, sesizări ale diviziei de Resurse Umane sau Ofițerului de etică etc. sau de la alți angajați referitoare la comportamentul altor angajați care s-ar încadra pe prevederile O.G. nr. 137/2000.

16. În plus, reclamatul apreciază că petenta nu a probat afirmațiile sale pentru a putea fi declanșate mecanismele interne ale organizației în vederea cercetării și sancționării cazurilor de hărțuire de orice fel la locul de muncă. Concret, reclamatul menționează că petenta nu a fost cercetată profesional/disciplinar, nu are sancțiuni de natură salarială, nu i-a fost refuzată o eventuală scrisoare de recomandare în situația în care ar dori părăsirea organizației, nu i-a fost refuzată o eventuală promovare în post etc.

17. De asemenea, reclamatul consideră că petenta nu a invocat în cuprinsul petiției sale aspectele de drept pe care consideră că ar fi fost încălcate prin situația de fapt descrisă și nici probele care să vină în susținerea propriilor afirmații în conformitate cu prevederile art. 11, alin. (1) din Ordinul C.N.C.D. nr. 144/2008, astfel că email-urile anexate la petiție, în lipsa unor asocieri cu faptele descrise, nu probează / nu pot duce la concluzia existenței unor acte / fapte de discriminare.

18. Reclamatul dorește să combată punctual afirmațiile petentei, după cum urmează:

1. **referitor la programul supraîncărcat**, cu responsabilități ce depășesc fișa postului: astfel cum rezultă din fișa de post Ofițer back-office trezorerie (poziția 14 din fișa de post: procesează tranzacții de trade finance) și piața de capital a petentei, aceasta include atât atribuții referitoare la procesele de back-office trezorerie (procesarea de depozite, schimburi valutare și tranzacții cash interbancare, titluri de stat, transferuri între conturile Băncii etc.), cât și pe cele aferente operațiunilor documentare (sau operațiuni de trade finance: procesarea de acreditive, incassouri, scrisori de garanție bancară, ordine de piață condiționate etc.). Concret, reclamatul precizează că sarcinile de serviciu alocate petentei s-au încadrat întotdeauna în această

sferă, ambele activități desfășurându-se în parametri normali, împreună cu cele două persoane responsabile, nefiind necesar personal suplimentar (având în vedere volumele zilnice de încărcare a angajaților); pe perioada concediilor sunt implicate și alte persoane din cadrul departamentului Decontări – Divizia Operațiuni, astfel încât activitatea acestuia să se desfășoare corespunzător. La sfârșitul lunii aprilie 2020, în cadrul departamentului a fost angajat un Șef Departament care s-a implicat în mod activ în procesele de back-office trezorerie și a desfășurat inclusiv activități de trade-finance, fiind identificate și aplicate măsuri de îmbunătățire a proceselor, de automatizare a fluxurilor cu scopul de a optimiza cât mai mult activitatea curentă a Departamentului Decontări. Astfel, au fost redistribuite anumite responsabilități pentru a evita încărcarea excesivă a personalului din cadrul departamentului, iar parte din atribuții, care nu sunt legate direct de activitatea de back-office trezorerie, au fost chiar relocate altui departament (autorizare depozite negociate, autorizare business accounts etc.). În sprijinul derulării unei activități corespunzătoare, reclamatul adaugă că în luna iunie, petentei i s-a propus participarea la un curs de formare profesională pe aspecte legate de operațiuni documentare (trade-finance), la care deși aceasta a acceptat inițial, ulterior a refuzat înscrierea și participarea.

2. **Referitor la excluderea din grupul de e-mail și îngrădirea activității**, una din primele solicitări ale celor două persoane responsabile cu activitatea de back-office trezorerie și trade-finance a fost crearea unui grup de email distinct pentru activitatea de back-office trezorerie desfășurată și renunțarea la grupul de email existent (decontari@librabank.ro). Motivul acestei cerințe a fost faptul că pe grupul de e-mail pentru decontări din care făceau parte se primeau multe email-uri și alerte care nu erau din sfera lor de activitate și pentru analiza cărora se pierdea timp, fapt pentru care a fost creat un nou grup de email, tbo@librabank.ro, iar sucursalele și echipele de la sediul central al Bancii au fost instruite pentru ce operațiuni să-l folosească. Cele două grupuri de email au funcționat în paralel o perioadă, pentru acomodarea tuturor celor implicați, iar după o perioadă de câteva luni, conform celor convenite la inițierea acestei cerințe, petenta a fost scoasă din grupul inițial și a rămas în cel aferent noii adrese de email, conform responsabilităților zilnice. Colega petentei, doamna ., a rămas membră în ambele grupuri de email urmare a activității pe care o desfășoară, iar orice email care o implică pe petentă primit pe vechiul grup este direcționat către petentă. De asemenea, reclamatul precizează că, ulterior redistribuirii către alți colegi a unor sarcini de serviciu ale petentei (aceasta din urma reținând din activitățile care compun fișa postului doar activitatea de backoffice), chiar petenta manifesta un comportament indolent față de colegi în special, aducând în discuție lipsa de activitate și timpul liber pe care aceasta îl avea, dând naștere unui mediu neprofesional și neperformant.

3. **În ceea ce privește afirmația petentei privind invitația de a părăsi instituția**, reclamatul precizează că nemulțumirile petentei au fost discutate și analizate la nivelul Diviziei din care face parte, atât prin dialog inițiat de către Directorul Diviziei doar cu aceasta, cât și prin întâlniri între petentă și Directorul Diviziei, Șeful Departamentului Decontări. De asemenea, în cadrul departamentului se desfășoară săptămânal o ședință pentru identificarea unor eventuale probleme și găsirea de soluții potrivite pentru toate partile implicate, astfel încât activitatea să se desfășoare corespunzător, cu participarea inclusiv a Directorului General Adjunct, domnul. Petenta a transmis sesizări

către Divizia Resurse Umane și către Ofițerul de etică, care a demarat un proces de cercetare a situațiilor semnalate de aceasta, astfel că propunerea care i s-a făcut petentei de a părăsi organizația a venit ca o alternativă viabilă și care poate fi luată în considerare urmare a menținerii unui nivel de nemulțumire accentuat indiferent de soluțiile oferite, iar refuzul petentei de a lua în considerare această posibilitate a fost acceptat, fără nicio repercursiune asupra acesteia, nici personală, nici profesională.

4. **În ceea ce privește afirmația petentei privind lipsa sprijinului superiorilor pentru desfășurarea activității** (tranzacție de valoare foarte mare în privința căreia nu a avut cu cine să se consulte), reclamatul face mențiunea că respectiva tranzacție nu a fost nici inițiată, nici definitivată de petentă, deși au existat toate premisele necesare. Astfel, în conformitate cu procedura internă aferentă (Proceduri operationale privind acreditivele), documentele aferente au fost analizate de către Șeful de departament și Directorul de divizie, iar rezultatul verificării a fost transmis pe email către sucursală și către persoanele responsabile de activitate din cadrul departamentului (adresa de email tbo@librabank.ro), împreună cu instrucțiuni despre pașii următori, atât pe email, cât și verbal. Concret, reclamatul adaugă că, în săptămâna următoare (Șeful de departament și Directorul de divizie fiind în concediu de odihnă) operațiunea nu s-a finalizat (petenta invocând motivul lipsei de timp pentru finalizarea operațiunii, cu toate că tranzacția a fost analizată și avizată în prealabil de către Șeful de departament și Directorul diviziei), în pofida primirii tuturor documentelor necesare, a solicitărilor repetate ale sucursalei și clientului, precum și suportului acordat în această perioadă de Director divizie care a răspuns la fiecare întrebare primită și a transmis mod de lucru. Cu toate acestea, operațiunea a fost finalizată de către Șeful de departament, la revenirea din concediu.

5. În ceea ce privește aspectele semnalate referitoare la asistența medicală solicitată de către petentă în timpul programului, reclamatul menționează că nu restricționează/condiționează în vreun fel accesul angajaților la serviciile medicale de urgență, sens în care indică extras din procedura internă (procedura SSM, pct. 4.2.1 *"Pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor si evacuarea lucrarilor s-au desemnat, prin decizie, nominal, la nivelul sediului si unitatilor teritoriale ale bancii, echipe de salariatii. Cel putin un salariat din componenta fiecarei echipe va fi instruit privind acordarea primului ajutor, conform legislatiei in vigoare. In mod similar, atat salariatii din componenta echipelor, cat si toti ceilalti salariatii ai bancii sunt instruiti periodic asupra modului de comportament in caz de situat'd de urgenta (incendiu, cutremur etc.), organizandu-se si exercitii practice. Accesarea serviciilor specializate, respectiv serviciul medical de urgenta, salvare, pompieri, politie, poatefi realizata din orice post de lucru, fiecare unitate bancara fiind dotata cu telefoane fixe si mobile."*) Referitor la incidentul în care a fost implicată, reclamatul precizează că i-a fost comunicat (verbal și scris) faptul că poate pleca acasă oricând dorește, în vederea refacerii.

6. **În ceea ce privește afirmația petentei privind post vacant în departament cu aceleași responsabilități și presupusa teamă indusă de existența acestuia:** Necesitatea unui nou post în cadrul Departamentului Decontări – Divizia Operațiuni a apărut ca urmare a nemulțumirilor exprimate chiar de petentă prin sesizări, atât verbale, cât și în scris, referitoare la programul încărcat și lipsa competenței acesteia în gestionarea tuturor atribuțiilor aferente departamentului. De asemenea, reclamatul

adaugă că au existat situații în care tranzacțiile (cele de trade-finance) au fost întârziate, iar unele răspunsuri către sucursale sau alte departamente la diverse solicitări au fost de natură să descurajeze respectivele operațiuni. Ca urmare a acestor evenimente, societatea a apreciat oportună decizia înființării unui nou post, având în vedere necesitatea suplimentării a echipei cu încă o persoană care să desfășoare astfel de activități, în prezent acestea fiind efectuate de Șeful de departament, împreună cu alte persoane din cadrul departamentului.

19. Concluzionând, reclamatul solicită respingerea sesizării ca neîntemeiată întrucât afirmațiile petentei nu reflectă faptele cu obiectivitate și depune în probațiune înscrisuri.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

20. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:

- **Art. 1 Statul român:** "(...) (3) *România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.*

(4) *Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale. (...)*"

- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** "(...) (2) *România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.*"

- **Art. 15 Universalitatea:** "(1) *Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.* (2) *Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.*"

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** "(1) *Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.* (2) *Nimeni nu este mai presus de lege. (...)*"

- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** "(1) *Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.* (2) *Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)*"

- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți** "(1) *Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și*

numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – 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.”

Principiile de analiză

21. 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”.

22. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care 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”.

23. 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 speță

24. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin încălcarea tratamentului egal la locul de muncă.

25. Colegiul reține că petenta este angajată a societății reclamate din data de 08.08.2018, având funcția de analist bancar în cadrul departamentului decontări, cu fișă de post *ofițer back office trezorerie și piața de capital/treasury and capital market back officer*.

26. Colegiul ia act de faptul că a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a C.N.C.D. cu privire la aspectele care intră în sfera de competență instanțelor de dreptul muncii, respectiv înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii.

27. Având în vedere faptul că petenta a oferit clarificări, totuși, cu privire la solicitările sale, Colegiul director decide respingerea excepției invocate din oficiu, umând a analiza pe fond cauza.

28. Concret, Colegiul constată că petenta reclamă hărțuirea morală la locul de muncă din partea angajatorului și a șefei de departament, acte de intimidare, amenințare, crearea unor presiuni și tensiuni asupra sa cu scopul discreditării abilităților sale profesionale, având la bază criteriul unor divergențe profesionale cu șefa de departament întrucât petenta a remarcat că nu sunt respectate anumite proceduri de lucru, a făcut cunoscut faptul că activitatea sa este supraîncărcată cu activități și responsabilități care depășesc timpul unei zile obișnuite de lucru, aria de competențe și expertiză și a refuzat să cedeze presiunilor de a efectua operațiuni pe care le-a considerat nepotrivite.

29. În data de 21.10.2020, directorul general adjunct al societății reclamate i-a comunicat petentei, în prezența șefului departament P.Ș. și a directorului de divizie I.R. că nu vrea să mai colaboreze și să mai facă parte din echipa sa.

30. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea 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 O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

31. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, 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 O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

32. Concret, Colegiul ia act de faptul că, în prezenta speță se pune în discuție posibila încălcare a dreptului la tratament egal în ceea ce privește condițiile de muncă, precum și tratamentul diferențiat aplicabil în cazul său constând în măsurile dispuse de către angajator, întrucât petenta a remarcat că nu sunt respectate anumite proceduri de lucru, a refuzat să cedeze presiunilor de a efectua operațiuni pe care le-a considerat nepotrivite.

33. Pe fond, în strânsă legătură cu aspectele reținute anterior prin prisma sferei de competență instituțională în domeniu, Colegiul director urmează a analiza în ce măsură obiectul petiției întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, 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, astfel 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 O.G. nr. 137/2000, republicată.

34. De asemenea, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu prin care s-a stipulat că diferența de tratament devine discriminare atunci când se induce distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „*trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”.

35. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: ***Fredin împotriva Suediei***, 18 februarie 1991; ***Hoffman împotriva Austriei***, 23 iunie 1993, ***Spadea și Scalabrino împotriva Italiei***, 28 septembrie 1995, ***Stubbings și alții împotriva Regatului Unit***, 22 octombrie 1996).

36. Astfel, 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 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.¹

37. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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.

¹ A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, par.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, par. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 par. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, par. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 par. 16.

38. Analizând susținerile petentei prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că dreptul pe care-l reclamă petentul ca fiind încălcat este cel indicat la art. 7 lit. a) și b) din O.G. nr. 137/2000 *”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: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;”*, de către șeful ierarhic.

39. În ceea ce privește comparabilitatea, Colegiul director ia act de faptul că petenta se raportează la alți colegi de departament.

40. Astfel cum reiese din motivația invocată mai sus, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar 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.

41. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

42. În ceea ce privește motivația tratamentului discriminatoriu la care a fost supusă, Colegiul reține că petenta a indicat drept criteriu de discriminare divergențele profesionale cu șefa de departament întrucât petenta ar fi remarcat că nu sunt respectate anumite proceduri de lucru, a făcut cunoscut faptul că activitatea sa este supraîncărcată cu activități și responsabilități care depășesc timpul unei zile obișnuite de lucru, aria de competențe și expertiză și a refuzat să cedeze presiunilor de a efectua operațiuni pe care le-a considerat nepotrivit.

43. Colegiul se raportează la apărarea reclamatului punctual pe fiecare aspect reclamat de petentă și constată că aceasta a ocupat postul de Ofițer back-office trezorerie, poziție ce a presupus atât atribuții referitoare la procesele de back-office trezorerie (procesarea de depozite, schimburi valutare și tranzacții cash interbancare, titluri de stat, transferuri între conturile Băncii etc.), cât și pe cele aferente operațiunilor documentare (sau operațiuni de trade finance: procesarea de acreditive, incassouri, scrisori de garanție bancară, ordine de piață condiționate etc.).

44. Astfel, referitor la aspectul reclamat de petentă ce ar fi vizat programul supraîncărcat, cu responsabilități ce depășesc fișa postului, Colegiul reține că angajatorul a luat măsuri pentru desfășurarea activităților în parametri normali, cu ar fi relocarea unor atribuții altui departament (autorizare depozite negociate, autorizare business accounts etc.).

45. Referitor la excluderea din grupul de email și aprecierea petentei de a i se fi îngădit activitatea, Colegiul reține că angajatorul a decis crearea unui grup de email distinct pentru activitatea de back-office trezorerie desfășurată (tbo@librabank.ro), concomitent

cu renunțarea la grupul de email existent (decontari@librabank.ro), decizie motivată de faptul că pe grupul de email pentru decontări se primeau multe email-uri și alerte care nu erau din sfera lor de activitate și pentru analiza cărora se pierdea timp. De asemenea, aspect pe care și petenta îl admite prin concluzii scirse, cele două grupuri de email au funcționat în paralel o perioadă, pentru acomodarea membrilor, iar după o perioadă de câteva luni, petenta a fost scoasă din grupul inițial și a rămas în cel aferent noii adrese de email, conform responsabilităților zilnice.

46. Astfel, atât timp cât prin prisma activităților petentei, aceasta era informată cu privire la aspecte comunicate prin celalalt grup, email-uri care o implicau pe petentă primit pe vechiul grup fiind redirecționat către aceasta, Colegiul constată că nu poate fi vorba de o excludere, tratament diferențiat care să poată fi încadrat în noțiunea de discriminare.

47. Raportat la aspectul reclamat de petentă privind invitația din partea angajatorului de a părăsi instituția, ca parte a tratamentului diferențiat, Colegiul reține că petenta a formulat sesizări către Divizia Resurse Umane și către Ofițerul de etică, fiind cercetate situațiile semnalate, iar nemulțumirile petentei au fost discutate la nivelul departamentului din care făcea parte. Astfel, propunerea care i s-a făcut petentei de a părăsi organizația a fost prezentată ca o alternativă viabilă în condițiile în care nemulțumirile acesteia s-au menținut și chiar accentuat, chiar dacă au fost oferite și soluțiile, fapt pentru care nu poate fi reținut ca un element al tratamentului de hărțuire pe care-l reclamă.

48. În ceea ce privește afirmația petentei privind lipsa sprijinului superiorilor pentru desfășurarea activității, raportat la tranzacția de valoare foarte mare în privința căreia nu a avut cu cine să se consulte, Colegiul se raportează la apărarea reclamatului referitor la procedura internă aferentă.

49. Concret, prin prisma Procedurilor operationale privind acreditivele, documentele aferente au fost analizate de către Șeful de departament și Directorul de divizie, iar rezultatul verificării a fost transmis pe email către sucursală și către persoanele responsabile de activitate din cadrul departamentului (adresa de email tbo@librabank.ro), împreună cu instrucțiuni despre pașii următori, atât pe email, cât și verbal. În cele din urmă, Colegiul director constată din apărarea reclamatului că, având în vedere argumentele invocate de petentă de a nu avea timp suficient pentru finalizarea lucrării, operațiunea a fost finalizată de către Șeful de departament, astfel că nu poate fi reținut un element care conducă la concluzia unui tratament discriminatoriu.

50. Colegiul director ia act și de aspectul reclamat de petentă referitor la teama indusă de existența unui post vacant în departament cu aceleași responsabilități cu ale sale și, prin prisma apărării reclamatului care a oferit explicații cu privire la înființarea acestuia, Colegiul reține argumentul reclamatului referitor la necesitatea înființării unui nou post în cadrul Departamentului Decontări – Divizia Operațiuni, ca urmare a nemulțumirilor exprimate chiar de către petentă prin sesizările adresate, referitoare la programul încărcat și dificultatea în a gestiona toate atribuțiile aferente departamentului.

51. Prin urmare, Colegiul apreciază că o astfel de măsură luată tocmai în vederea eficientizării activității Departamentului din care face parte petenta nu poate fi considerată drept act de hărțuire, din moment ce prin prisma evenimentelor, societatea a apreciat oportună decizia înființării unui nou post, având în vedere necesitatea suplimentării a echipei cu încă o persoană care să desfășoare astfel de activități.

52. Concluzionând, în analiza cauzei, Colegiul se raportează la argumentarea adusă de reclamat și reține că nu poate fi reținută o legătură de cauzalitate între încălcarea dreptului la tratament egal la locul de muncă și criteriul invocat de petentă, respectiv cel al divergențelor avute cu șefa de departament și faptul că a semnalat anumite aspecte pe care le considera nereguli.

53. Prin urmare, coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată, completările petentei depuse la dosar și definiția discriminării în conformitate cu art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director decide respingerea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. invocată din oficiu, iar pe fond, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei faptei de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa legăturii de cauzalitate între drept și criteriul invocat.

54. Având în vedere cele reținute mai sus, aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respingerea excepției de necompetență materială invocată din oficiu cu privire la aspectele care intră în sfera de competența instanțelor de dreptul muncii, respectiv înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii;
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei faptei de discriminare (lipsă legătură de cauzalitate între drept și criteriul invocat).
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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 în data de 20.10.2021 au fost: **ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru (online), LAZĂR MARIA – Membru (online), MOȚA MARIA (online), OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru (online)**

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 14.12.2021

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

