



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 185
din 19.07.2010**

Dosar nr.: 399/2009

Petiția nr.: 8960 din data de 08.10.2009

Petent: V D D

Reclamat: Bancpost Sucursala Brăila

Obiect: Raporturi de muncă. Încetarea relațiilor de muncă. Dizabilitate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

I.1.1. V D D , cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.2. Bancpost – Sucursala Brăila, cu sediul în Brăila, Pța. Traian, nr.11,
jud. Brăila

II. Obiectul sesizării

2.1. Obiectul petiției vizează constatarea unei situații discriminatorii instituită prin încetarea contractului individual de muncă din cauza dizabilității petentei.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 8960 din 08.10.2009, petenta arată că este discriminată prin încetarea contractului de muncă, neținându-se cont de experiența acumulată, de faptul că nu a săvârșit abateri disciplinare de niciun fel, și nu în ultimul rând de handicapul de care suferă și dobândit în intervalului de timp în care a fost încadrată la bancă.



IV. Procedura de citare

4.1. În temeiul art. 20, alin.4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4.2. Prin adresa nr. 9223/13.10.2009 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 9224/13.10.2009 a fost citată Bancpost - Sucursala Brăila, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.11.2009. La termen s-a prezentat petenta, care și-a susținut plângerea astfel cum a fost formulată inițial.

4.3. Urmare petiției înregistrate cu nr. nr.8960 din 08.10.2009, prin adresa nr. 9283 din 15.10.2009, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției, Bancpost S.A. Prin adresa nr. din 9863 din 04.11.2009, reclamata a transmis punctul său de vedere cu privire la obiectul plângerii.

4.4. Colegiul a acordat părților un nou termen de citare pentru data de 08.12.2009. La termen s-a prezentat petenta.

4.5. Prin rezoluția nr. 22 din 09.12.2009, s-a dispus efectuarea de investigații de către C.N.C.D. la sediul reclamatei. În data de 19.01.2010 s-a desfășurat investigația în speță iar raportul de investigație a fost depus la dosar.

4.6. În perioada 28 noiembrie 2009 – 22 aprilie 2010, Colegiul CNCD s-a aflat în imposibilitate de a organiza deliberări. Urmare încetării succesive a mandatelor a 6 membri în Colegiul CNCD, s-a declanșat procedura de numire de către Parlamentul României, potrivit art. 22 alin. 2 și art. 24 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Prin Hotărârea Parlamentului nr. 27/20.04.2010 publicată în Monitorul Oficial nr. 265 din 22.04.2010 au fost numiți noii membri ai Colegiului CNCD. Dosarul nr. 399/2009 a fost soluționat în data de 19.07.2010.

V. Susținerile părților

Susținerile petentei

5.1.1. Petenta, persoană cu handicap, arată că este lucrător bancar la Bancpost Brăila de la înființarea acestei agenți, iar din anul 1993 a ocupat o mulțime de posturi, în funcție de nevoile băncii la momentul respectiv. Arată că a dobândit handicapul în timpul cât a lucrat la bancă, în urmă cu 10 ani, când a fost supusă unei intervenții chirurgicale complexe de extirpare a unei tumori de pe creier. Aceasta susține că încercat să-și continue viața și să fie un om cât mai aproape de "normal", a acontinuat să vină la serviciu, în ciuda problemelor fizice pe care le are (nu se poate deplasa decât cu sprijinul altei persoane sau cu căruțul cu roțile).

5.1.2. Petenta arată că a fost concediată fără a se ține cpnt de de experiența acumulată, de faptul că nu a săvârșit abateri disciplinare de niciun fel, și nu în ultimul rând de handicapul de care suferă și dobândit în intervalului de



timp în care a fost încadrată la bancă. Astfel, aceasta arată că a fost concediată sub motivul desființării postului de agent de constatare, pe care, culmea nu l-a ocupat niciodată, ci a fost ocupat de o altă colegă validă.

5.1.3. Petenta mai arată că orice tentativă de a lua legătura cu patronatul sau sindicatul a fost sortită eșecului, eventuala discuție fiindu-i refuzată categoric.

5.1.4. Având în vedere cele de mai sus, petenta consideră că a fost discriminată în cel mai josnic mod, că singurul motiv pentru care a fost concediată este acela că este persoană cu handicap.

Susținerile părții reclamate

Susținerile Bancpost S.A.

5.2.1. Reclamata susține că sesizarea petentei nu se referă la fapte care, potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 republicată, ar putea fi considerate fapte de discriminare. Astfel, se arată că boala petentei nu a fost dobândită în legătură directă cu îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

5.2.2. Cu privire la ocuparea postului de agent de compensare, reclamata atașează la dosar fișa de post semnată și acceptată de petentă, încă din data de 01.12.2004.

5.2.3. În ceea ce privește încetarea raportului de muncă, aceasta a intervenit în urma unui program de restructurare prin Reglementările operate de BNR. Au fost desființate 18 posturi, între care și cel al petentei. Desființarea postului nu are nicio legătură cu handicapul petentei, aceasta fiind concediată după 10 ani de la dobândire. La nivelul băncii mai sunt și alți salariați cu statut de persoană cu handicap.

5.2.4. Cu privire la refuzul patronatului și al sindicatului de a răspunde solicitărilor petentei, reclamata atașează la dosar corespondența purtată cu petenta la solicitările scrise ale acesteia, adresate băncii, cât și sindicatului.

5.2.5. Cu privire la îngrădirea dreptului la muncă, reclamata susține că afirmația este nefondată, din moment ce i s-a, conform dispozițiilor legale, să rămână angajată băncii, dar nu a răspuns acestei oferte, ceea ce echivalează cu refuzul tacit al acesteia.

5.2.6. Având în vedere cele de mai sus, Bancpost S.A. susține că în speța de față nu poate fi vorba de o discriminare pe motive de statut de persoană cu handicap.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. Coroborat actului 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 O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, 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.

6.2. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau 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.

6.3. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale 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.

6.4. În analiza prezentei spețe, Colegiul Director ia act de prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În acest sens, **potrivit art. 2 privind conceptul de discriminare:** (1) în sensul prezentei directive, „principiul egalității” reprezintă **absența oricărei discriminări directe sau indirecte**, bazate pe unul din motivele menționate în art. 1. Potrivit alin. 2 lit. a al art. 2: ”În sensul alin. (1): o **discriminare directă** se produce atunci **când o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană**, pe baza unuia dintre motivele menționate în art. 1 (religie sau convingeri, handicap, vârsta, orientare sexuala). Potrivit art. 2 alin. 2 lit. b din Directivă „o **discriminare indirectă** se produce atunci când o **dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane** de o anumită religie sau convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, **cu excepția cazului în care: i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este corect justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau: ii) în cazul persoanelor cu un anume handicap, angajatorul, sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, este obligat, conform legislației naționale, să ia măsurile respective conform principiilor prevăzute în art. 5 în scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, criteriu sau practică”.**

6.5. În ceea ce privește **nediscriminarea pe criteriul de handicap**, Codul muncii a inclus ca principiu fundamental al relațiilor de muncă principiul egalității



de tratament față de toți salariații și angajatorii, interzicând orice fel de discriminare, fie ea directă sau indirectă. (**art. 5 din Codul muncii**). Potrivit art. 59 alin.1 din Codul Muncii **„Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală”**

6.6. Prevederile cu valoare de principiu ale Codului muncii sunt tratate pe larg în **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, **republicată**, care asigură, în mod special transpunerea în dreptul național a prevederilor Directivei 2000/78/EC. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 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”. De asemenea, potrivit art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 republicată „sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”. În același sens, potrivit art. 6 din O.G. nr. 137/2000 „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, 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;(...)

6.7. Colegiul reține că în speță, Codul muncii, în Capitolul V reglementează încetarea contractului individual de muncă, iar în cadrul Secțiunii 2-5 reglementează aspectele legale privind concedierea. Potrivit art. 58 alin. 2 din Codul Muncii „Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului”. Pentru a proteja salariatul de eventuale abuzuri din partea angajatorului, ca o garanție a respectării drepturilor salariatului, legiuitorul român în Codul muncii, reglementează expres și limitativ situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea, instituind în acest scop o clauză generală de interdicție cu caracter permanent în art. 59 referitoare la interzicerea discriminării în concedierea salariaților. Astfel, art. 59 din Codul muncii reglementează motivele care nu vor putea sta niciodată la baza concedierii salariaților.

6.8. Art. 61 din Codul muncii enumeră situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, iar în art. 65 alin.1 este definită concedierea pentru motive care nu țin de persoana



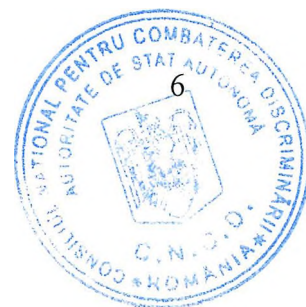
salariatului. Potrivit art. 61 lit. e din Codul muncii „Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații: a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară; b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală; c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat; e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii”. Potrivit **art. 65** din Codul muncii “Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”.

6.9. În situația concedierii pentru motive care țin de persoana salariatului cauza încetării contractului de muncă este inerentă salariatului și datorată unui fapt strâns legat de persoana acestuia, unei acțiuni imputabile: a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate, este arestat preventiv, nu corespunde profesional. (art. 61 lit. a, lit. b, lit. d din Codul muncii). Pe lângă aceste motive, legiuitorul introduce două criterii suplimentare, inerente salariatului și legate de persoana acestuia însă nedatorate unor acțiuni imputabile sau culpabile: salariatul este inapt fizic și/sau psihic, respectiv îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare pentru pensionare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii. (art. 61 lit. c și lit. d din Codul muncii; în condițiile prevederilor art. 56 lit. d din Codul muncii „Contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă..., potrivit legii”.

6.10. În cazul de față, Colegiul este sesizat cu privire la încetarea contractului de muncă al petentei, în opinia sa datorită situației sale particulare (handicap), urmând a se analiza astfel, în ce măsură actele sau faptele angajatorului constituie o discriminare pe criteriul de handicap.

6.11. Petenta arată faptul că a fost concediată pentru singurul motiv că este persoană cu handicap, fiind lucrător bancar la Bancpost din anul 1993. Arată că a dobândit handicapul în urma cu 10 ani, în contextul unei intervenții chirurgicale și consideră că a fost concediată fără a se ține cont de experiența sa acumulată în timp, de faptul că nu a săvârșit abateri disciplinare și nici de situația sa, ca persoană cu handicap. Consideră că motivul desființării postului invocat de partea reclamată, în speță “agent compensare”, nu este real deoarece nu a ocupat niciodată acest post. I s-a oferit ocuparea unui post în centrala București însă la întâlnirea pe care a avut-o cu reprezentanții părții reclamate i s-a replicat că nu este nevoie de persoane ca petenta.

6.12. Partea reclamată arată că în contextul modificărilor operate de Banca Națională a României cu privire la regulamentele în domeniul compensărilor



plăților interbancare, Consiliul de Administrație al bancii, prin Hotărârea nr. 7 din 18.06.2009, a aprobat desființarea unui număr de 18 posturi de ofițer bancar (agent de compensare) din cadrul sucursalelor județene, printre care s-a aflat și postul petentei. Măsură concedierii a fost justificată de restrângerea reală de activitate impusă de necesitățile funcționării băncii potrivit regulamentelor BNR. Petenta a fost menținută în bancă timp de 10 ani după dobândirea statutului de persoană cu handicap. Banca i-a propus petentei un post însă acesta nu a răspuns ofertei.

6.13. Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul 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. Colegiul reține că art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expresis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat 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 prespune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Aceleași raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, astfel cum este reglementată în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct însă efectul unei măsuri sau practici neutre în aparență se repercutează asupra unor persoane aflate în situații comparabile, care se disting prin circumstanțierea unor criterii. Acest aspect rezultă din însăși definiția dată de legiuitor: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin.1, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009. Astfel, Colegiul trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură se poate reține un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate și criteriile invocate în cauză.



6.14. Colegiul reține că la dosar părțile au depus înscrisuri. De asemenea, s-au depus declarații ale angajilor băncii precum și raportul de investigație realizat de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Analizând actele dosarului și suținerile părților Colegiul observă că în legătură cu decizia de concediere, petenta contestă calitatea invocată de partea reclamată, în speță desființarea unui post pe care nu l-a ocupat niciodată. În legătură cu acest aspect susține că în cursul derulării raporturilor de muncă nu a îndeplinit funcția de agent compensare, înlocuitor agent compensare sau agent compensare de forță majoră. În acest context, hotărârea nr. 7/18.06.2009 a consiliului de administrație prin care s-a aprobat desființarea a 18 posturi de ofițer bancar, nu are legătură cu persoana sa deoarece nu a ocupat un asemenea post. Contractul colectiv de muncă pe anii 2009-2010 face referire clară la criteriile ce pot sta la baza concedierilor colective în art. 32 și 33 precizând că aceste măsuri pot afecta, doar în ultimul rând, pe salariații care au în îngrijire copii sau persoane cu handicap. În ceea ce privește propunerea pentru o nouă poziție, cea de referent în cadrul Direcției plăți și bănci corespondente, petenta arată că l-a acceptat, considerând suficient răspunsul verbal dat în cadrul discuției la Centrala București. În aceste condiții, petenta consideră că măsura concedierii sale este nejustificată și implicit discriminatorie. Partea reclamată depune fișele de post ale salariaților ale căror posturi au fost afectate de măsura concedierii și fișa de post a petentei de la 01.12.2004 și susține că procesul de concediere a avut o cauză reală și serioasă. Arată că la nivelul băncii există și alți 10 salariați care au statut de persoană cu handicap. În același sens, banca arată că a oferit posturi vacante salariaților aflați în situație similară cu petenta iar celor care și-au exprimat acordul expres cu privire la ocuparea unui post vacant li s-a menținut raportul de muncă.

6.15. Colegiul ia act că în cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law cât și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului (n.n. petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise (n.n. în cauza Coleman o discriminare pe criteriul de dizabilitate, în cauza Centrum o discriminare pe criteriu de origine rasială sau etnică). Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții menționați ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008).



6.16. În mod similar, potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000 republicată „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”. Din acest punct de vedere, Colegiul este de opinie că probele existente la dosar nu sunt de natură a prezuma existența unei legături de cauzalitate directă sau cel puțin indirectă între desfacerea contractului de muncă și criteriul handicapului, în sensul art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

6.17. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar rezultă că prin Decizia nr. 1032 din 07.09.2009, partea reclamată a concediat petenta pentru motive care nu țin de persoana salariatului, potrivit art. 65 alin.1 din Codul muncii. Conform deciziei, concedierea a fost determinată de desființarea postului ocupat, ca urmare a Hotărârii nr. 7/18.06.2009 a Consiliului de administrație al băncii și de necesitatea centralizării activității de compensare a plăților interbancare. Decizia are în vedere, între altele, Hotărârea nr. 7/2009 a Consiliului de administrație ce vizează aprobarea desființării posturilor de ofițer bancar (agent de compensare) din cadrul sucursalelor județene, printre care și postul ocupat de petentă. De asemenea, Decizia are în vedere lipsa manifestării consimțământului expres al salariatei, în termen de 3 zile lucrătoare de la comunicare, cu privire la ocuparea unui post vacant oferit prin oferta înregistrată cu nr. 508/4998/02.07.2009.

6.18. Reținând susținerile petentei în legătură cu aspectele care ar prezuma săvârșirea unor discriminări directe sau indirecte pe baza criteriului de handicap, se observă că acestea vizează, pe fond, două chestiuni indisolubil legate de decizia de concediere. În primul rând, contestarea desființării unui post neocupat, în al doilea rând inaplicabilitatea hotărârii în legătură cu postul ocupat în fapt și în ultimul rând contestarea lipsei manifestării de voință în sensul acceptării ofertei pentru un post vacant. Astfel, petenta contestă un aspect esențial a deciziei de concediere, în strânsă legătură cu postul la care se face referire expresă, anume ofițer bancar –agent de compensare. Petenta consideră că nu a ocupat niciodată un asemenea post, așa încât hotărârea nr. 7 nu îi este aplicabilă, de vreme ce aceasta vizează un post care nu l-a deținut și exercitat. În privința ultimului aspect reținut în decizie, lipsa consimțământului, petenta arată că în cadrul discuțiilor purtate la centrala din București a considerat valabil răspunsul său verbal. În legătură cu aceste aspecte, partea reclamată arată că fișa postului deținut de petentă, încă din 2004, semnată și acceptată de petentă indică faptul că este vorba de postul de agent compensare, că 18 posturi similare au fost desființate la nivelul băncii, că toate acestea au fost desființate efectiv, din cauze reale și serioase, că persoanele vizate au primit oferte pentru posturi vacante, iar concedierea nu a avut în vedere dizabilitatea petentei, cu care banca a avut raporturi de muncă, timp de 10 ani de la dobândirea handicapului.

6.19. Ca atare, prezumțiile ce se nasc în legătură cu decizia de concediere a petentei sunt legate sine qua non de aspecte de legalitate ce decurg din decizia de concediere. Susținerile contradictorii ale părților vizează în mod indisolubil aceste chestiuni plasate în legătură cu justificarea sau nu a drepturilor subiective ale petentei visa vis de decizia de concediere. Petenta contestă, atât



ipso facto cât și ipso jure, fondul deciziei de concediere, inaplicabilitatea hotărârii consiliului de administrație și exprimarea consimțământului cu privire la postul vacant oferit, în timp ce partea reclamată invocă motive ce nu țin de situația salariatului în legătură cu o desființare a postului deținut, corelativ condițiilor stipulate de Codul muncii și în contextul neexprimării unei manifestări exprese de acceptare a ofertei. Or, din probele aflate la dosar, Colegiul nu poate reține elemente vecine și conexe de natură a indica faptul că handicapul deținut de petentă a constituit în cauză un obiter dictum decisiv în adoptarea deciziei de concediere, în speță un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate (încetarea raporturilor de muncă) și criteriul invocat (dizabilitate), corelativ unor persoane aflate în situații analoage.

6.20. Pe de altă parte, se impune a preciza că în lipsa elementelor ce evidențiază posibile discriminări pe baza unor criterii interzise, justificarea drepturilor subiective ale petentei în legătură cu nerespectarea sau neîndeplinirea obligațiilor prevăzute de Codul muncii, în legătură cu raporturile de muncă, modalitatea de desfășurare a contractului de muncă, condiția ca desființarea să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, Colegiul nu este îndrăguit să cenzureze aceste aspecte întrucât ar presupune soluționarea unui conflict de muncă. Or, judecarea conflictelor de muncă este de competența exclusivă a instanțelor judecătorești, stabilite conform Codului de procedură civilă.

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. Aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată;

2. Clasarea dosarului;

3. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

4. o copie a hotărârii se va transmite părților: V D D , cu domiciliul în

Bancpost – Sucursala Brăila, cu sediul în Brăila, Pța. Traian, nr.11, jud. Brăila

5. O copie a hotărârii se va transmite și Bancpost S.A., cu sediul în Calea Vitan nr. 6-6A, sector 3, București

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul



VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba Ferenc – Președinte

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

JURA Cristian – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

POP Ioana Liana - Membru

VASILE Alexandru Vasile – Membru

Data redactării 03.08.2010

Hotarare Redactata G.D., Tehnored. A.P., 3 exemp.

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.

