



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: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA 582 Din data de 13.10.2014

Dosar nr.: 335/2014

Petiția nr.: 3768/29.05.2014

Petent: D. M.

Reclamat: Eurobank Property Services SA, Antonios C. Hassiotis

Obiect: Fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. D. M., domiciliul ales la Cabinet de Avocat Rădulescu&Mușoi, București, str. Dr. Grigore Mora, nr. 31, sector 1

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

1.2.1. Eurobank Property Services SA, domiciliul ales la Societatea Civilă de Avocați Zamfirescu Racoți&Partners, București, str. Plantelor, nr. 12, sector 2

1.2.2. Antonios C. Hassiotis, domiciliul ales la Societatea Civilă de Avocați Zamfirescu Racoți&Partners, București, str. Plantelor, nr. 12, sector 2

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare 2.1.

Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 3803/30.05.2014, petenta solicită CNCD să se constate discriminarea instituită asupra acesteia de către conducerea Eurobank Property Services S.A. și de către Directorul executiv al Bancpost SA, domnul A. C. H.

III. Procedura de citare

3.1. 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.

3.2. Prin intermediul citației nr. 3768/24.06.2014 a fost citată petenta pentru termenul stabilit de consiliu la data de 07.07.2014. De asemenea, prin intermediul aceleiași adrese i s-a pus în vedere petentei faptul că trebuie să precizeze criteriul care a stat la bază presupusei fapte de hărțuire. La termen, petenta s-a prezentat.

3.3. Prin intermediul citației nr. 4361/24.06.2014 a fost citată partea reclamată, domnul A. C. H. pentru termenul stabilit de consiliu la data de 07.07.2014. La termen, partea reclamată s-a prezentat.

3.4. Prin intermediul citației nr. 4361/24.06.2014 a fost citată partea reclamată, Divizia de audit intern a Eurobank pentru termenul stabilit de consiliu la data de 07.07.2014. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.5. Prin intermediul citației nr. 4361/24.06.2014 a fost citată partea reclamată, Eurobank Property Services S.A. pentru termenul stabilit de consiliu la data de 07.07.2014. La termen, partea reclamată s-a prezentat.

3.6. Părțile au luat cunoștină de noul termen de audieri în cadrul ședinței de audieri din data de 10.03.2014, noul termen fiind stabilit pentru data de 04.08.2014. La noul termen din data de 04.08.2014, părțile s-au prezentat.

3.6. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 3768/29.05.2014, petenta arată că este Directorul general al societății comerciale Eurobank Property Services S.A. și formulează sesizarea împotriva conducerii Eurobank Property Services S.A., a Diviziei de audit intern a Grupului Eurobank în România și a Directorului executiv al Bancpost S.A., domnul A. C. H. cu privire la actele de discriminare și de încălcare a demnității personale de către părțile enumerate mai sus. Susține că părțile reclamate au săvârșit fapte de hărțuire morală și fapte de discriminare asupra acesteia.

4.1.2. Petenta arată că a fost desemnată Director general al EPS din ianuarie 2009, când a încheiat cu această companie un contract de management pe termen de 1 an și că, din ianuarie și până în momentul depunerii petiției, acest contract a fost reînnoit anual datorită performanțelor sale manageriale reflectate în rezultatele companiei; precizează că este una dintre puținele femei manager din cadrul acestui grup și, probabil, cel mai tânăr manager.

4.1.2.1. Precizează că, în decembrie 2013, Directorul executiv al Bancpost S.A., care este și directorul de țară al Grupului Eurobank în România, domnul A. C. H. a informat-o în luna ianuarie despre faptul că intenționează să includă EPS în cadrul Bancpost S.A., intenția fiind aceea ca această schimbare să se producă într-un interval scurt, neprecizându-i petentei dacă îi va mai oferi o altă poziție în vreuna din companiile din grup sau vreo altă alternativă, deși contractul acesteia fusese reînnoit în luna decembrie.

4.1.2.2. Petenta menționează că la începutul lunii aprilie 2014 o echipă din Divizia de audit intern a Grupului Eurobank i-a solicitat să se întâlnească de urgență în afara biroului și menționează că procedura de derulare a auditului nu a fost respectată deoarece șeful ierarhic al acesteia, care este vicepreședintele

consiliului de administrație al EPS, nu a fost informat despre demararea auditului; că discuția cu auditorii a fost scurtă și superficială, fără ca auditorii să noteze ceva din cele relatate de aceasta; susține că nu i-au fost solicitate alte întâlniri și nu i s-au solicitat informații legate de acordarea contractului despre care s-a făcut vorbire; că echipamentul acesteia de lucru a fost ridicat din prima zi, fără întocmirea unui proces-verbal în acest sens; că i s-a cerut să nu se prezinte la birou câteva zile pentru a permite derularea investigațiilor și susține că, fiind de bună-credință, a considerat că este normal să lase echipa de audit să culeagă toate informațiile necesare, așteptând să fie contactată pentru a lămuri situația și comunicându-i-se telefonic că perioadă în care i se interzisese să nu se prezinte la birou se prelungește.

4.1.2.3. Aceasta consideră că, în calitate de Director general al EPS și de membru al Consiliului de Administrație, trebuia să fie informată cu privire la investigațiile derulate, o decizie formală de suspendare a atribuțiilor acesteia fiind necesară și că lipsa unor astfel de documente cu privire la acțiunile întreprinse fiind efectuată cu scopul de a pune presiune asupra sa în vederea prezentării demisiei.

4.1.2.4. Petenta precizează, de asemenea, că i-a fost blocat contul de e-mail de serviciu fără a fi respectată procedura internă pentru acest lucru; că i s-a interzis accesul în clădire-fără notificare, cardul de acces fiindu-i anulat, fiind practic izolată de echipa sa și susține că a fost desemnată o altă persoană din Atena în locul acesteia care să supervizeze operațiunile EPS și care a fost prezentată ca fiind locțiitorul său până la angajarea unui nou director general; că i s-a solicitat, tot verbal, să nu contacteze angajații EPS, iar în momentul în care a luat legătura cu unii dintre aceștia s-a dovedit că apelurile au fost monitorizate și salariații au fost interogați cu privire la convorbirile avute cu aceasta; că scopul investigațiilor nu a fost niciodată menționat în vreun document care să îi fie prezentat; că a solicitat de două ori clarificări Consiliului de Administrație al EPS pentru a înțelege situația în care se află, neprimind niciun răspuns din partea acestuia.

4.1.2.5. Arată că la data de 17 aprilie 2014 a fost invitată la Atena pentru a avea o întâlnire informaiă cu un membru al echipei de audit, scopul acestei întâlniri nefiindu-i dezvăluit și susține că a stabilit cu auditorul ca până la finalul lunii aprilie să pregătească punctul de vedere față de cele menționate de el în discuție și să existe o a doua reuniune în care petenta să prezinte poziția acesteia; menționează că a doua zi, deși era sărbătoare națională în Grecia, a fost sunată de către Departamentul de Resurse Umane al Grupului, care i-a cerut să își prezinte demisia în aceeași zi, precizând că în caz contrar se vor face demersurile pentru încetarea contractului acesteia de management cu un preaviz de 60 de zile; susține că a refuzat să prezinte demisia și, în urma acestui refuz, a fost rechemată la birou pentru a se adopta o decizie pentru încetarea contractului de management. Petenta precizează că aceste acțiuni exercitate asupra sa constituie încă un act de hărțuire pentru a o determina să demisioneze.

4.1.2.6. Petenta relatează că, în data de 22 aprilie, după vacanța de Paști, s-a întors la birou unde a constatat că i-a fost blocată cartela de acces și că echipamentul său de lucru nu este returnat și că nu își poate desfășura activitatea. Aceasta susține că ultima întâlnire la care a fost convocată în Atena a avut loc la data de 13 mai 2014, când i s-a cerut demisia și i-a fost înmănată o hârtie prin care înceta, în aceeași zi, contractul de management, petenta refuzând să semneze și, în urma refuzului acesteia, fiind amenințată că se va proceda la încetarea

contractului de management potrivit clauzelor acestuia. De asemenea, petenta susține că ancheta ar fi trebuit să fie confidențială și să se desfășoare rapid, lucru care nu s-a întâmplat, modul în care s-a acționat ducând la implicarea personalului EPS.

În urma acestor evenimente, petenta susține că a făcut o serie de controale medicale care au confirmat că stresul la care a fost supusă a determinat creșteri de tensiune arterială și anxietate.

4.1.2.7. Precizează că toate aceste acțiuni i-au afectat în mod grav reputația personală și profesională, i-au lezat demnitatea și consideră că li vor afecta cariera în viitor.

Petenta consideră că în ultimii doi ani președintele Grupului Eurobank în România și-a făcut din astfel de acțiuni un titlu de campanie personală, iar modelul acțiunilor de audit intern urmate de demisia ale coordonatorilor de companii subsidiare este deja implimentat cu succes, acesta fiind ultimul manager care nu a fost „ales” de președintele grupului la conducerea unei companii din cadrul acestuia; consideră că toată această situație poate avea legătură cu faptul că Eurobank trebuia să lanseze în luna mai 2014 un produs ce va aduce venituri din activitățile derulate cu terțe părți, beneficii anticipate pentru EPS și la nivel de grup.

4.1.3. Petenta își întemeiază sesizarea pe dispozițiile art. 15 și art. 20 din O.G. 137/2000 *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*.

4.1.4. De asemenea, potrivit elementelor care descriu mobbing-ul, petenta susține că este evident că se intenționează determinarea acesteia la renunțarea postului ocupat, ori chiar înlăturarea acesteia din funcția deținută fără consimțământul său, sens în care s-au întreprins activități în scopul de a găsi sau fabrica „dovezi” care să ducă la concedierea acesteia, întrucât aceste dovezi nu au fost găsite, trecându-se chiar și la izolarea acesteia sub pretextul activității de audit.

4.1.5. În cadrul ședinței de audieri din data de 07.07.2014 reprezentantul petentei solicită un alt termen de audieri deoarece petenta nu are domiciliul în România și dorește să studieze cu atenție documentele depuse de părțile reclamate în cadrul ședinței. De asemenea, depune înscrisul înregistrat sub nr. 4664/07.07.2014 prin intermediul căruia face precizări cu privire la criteriul care a stat la baza faptelor de hărțuire la care a fost supusă.

Astfel, susține că faptele de hărțuire semnalate au la bază discriminarea pe criteriu de gen, fiind unul dintre pușinii manageri femei și de vârstă tânără din cadrul Grupului Eurobank din România.

Petenta completează plângerea cu o serie de documente pe care le atașează înscrisului depus și susține faptul că îi este interzis accesul în clădire pentru recuperarea obiectelor personale; menționează și faptul că, între timp, în locul acesteia a fost adus un înlocuitor, care deși nu a fost desemnat în mod oficial director al companiei, îndeplinește toate atribuțiile de director general.

Precizează că în condițiile în care contractul de management semnat cu EPS permitea angajatorului încetarea unilaterală cu un preaviz de 60 de zile, acțiunile efectuate în perioada aprilie-mai asupra acesteia nu au nicio justificare, procedându-se astfel la intimidarea acesteia, iar în final la înlăturarea din companie sub un stigmat creat de acuzațiile nedovedite ale angajatorului și echipei de audit.

4.1.6. Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 5300/01.08.2014, petenta depune o serie de înscrisuri în vederea susținerii celor relatate în petiție.

Atașează și două declarații de martor, declarația doamnei L. T. prin care martora susține că a colaborat eficient și în mod profesionist cu petenta și cu ceilalți angajatori care aveau legătură cu serviciile prestate de firma a cărei administrator este. Susține că în data de 03 aprilie 2014 a fost invitată la sediul EPS și i s-a comunicat că în societate este prezentă o echipă de audit intern care dorește să îi adreseze unele întrebări în calitate de colaborator extern; precizează că discuția cu auditorul nu s-a consemnat în scris.

A doua declarație atașată este declarația martorului P. S. A. care susține că a colaborat la un nivel profesional ridicat cu petenta; susține că a observat, în data de 2 aprilie 2014, vizita unei echipe formată din două persoane, despre care a aflat că sunt o echipă de audit a Bancpost; susține că nu a fost comunicat, nici angajaților și nici colaboratorilor, motivul pentru care petenta a încetat să fie prezentă în birou.

4.1.7. La ședința de audieri din data de 04.08.2014, petenta susține că era mulțumită de locul de muncă însă lucrurile au început să se schimbe din vara anului 2013, moment în care s-a schimbat conducerea, mulți colegi plecând din Bancpost. Petenta susține că a fost invitată în Grecia de către echipa de audit, care nu i-a spus nimic în afară de faptul că trebuie să demisioneze; precizează că nu a fost de acord cu încetarea contractului, solicitând să primească documentele prin intermediul executorului, lucru ce s-a și întâmplat ^{xN}

4.1.8. Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 5722/26.08.2014, petenta formulează concluzii scrise prin intermediul cărora solicită admiterea sesizării formulate, având în vedere că:

- EPS este o entitate coordonată de Președintele Bancpost SA, domnul Antonios C. Hassiotis; divizia de audit intern a băncii Bancpost S.A. a început să efectueze misiuni de audit intern la EPS din iulie 2013, însă rapoartele de audit nu au fost prezentate conducerii EPS;

- contractul de management al acesteia a fost denunțat unilateral de EPS în data de 29 mai 2014, când a fost comunicată notificarea scrisă privind denunțarea unilaterală a contractului potrivit clauzelor contractului de management, în temeiul clauzei 8.1 litera a);

- aceasta a fost supusă unei discreditări bazată pe suspiciunea de fraudă și zvonuri lansate ca urmare a investigațiilor întreprinse;

- în cadrul grupului Eurobank au mai avut loc demiteri ale unor manageri din cadrul Bancpost în care invariabil, managerilor de gen masculin le-au fost oferite poziții în cadrul companiilor de grup, iar managerilor de gen feminin, după efectuarea unui audit al activității le-a fost forțată demisia;

Petenta susține că se dovedește existența unor acte de hărțuire asupra acesteia prin faptul că reclamații nu au putut să aducă ca probă un raport de audit sau concluzii care să justifice acțiunile întreprinse de auditul intern ca fiind legitime și întemeiate; faptele și politica EPS și a domnului A. C. H. sunt discriminatorii și se petrec după un anumit tipar; modul în care aceasta a fost tratată începând cu 02 aprilie 2014 și până în prezent reprezintă o încălcare a demnității personale.

Consideră că apărările formulate de părțile reclamate nu probează inexistența actelor de discriminare și hărțuire prezentate.

4.2. Susținerile părții reclamate Eurobank Property Services S.A.

4.2.1. Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 4663/07.07.2014, partea reclamată își susține punctul de vedere cu privire la sesizarea petentei și solicită admiterea excepțiilor de vădită necompetență și de obiect vădit nefondat și, pe fond, în măsura în care se consideră că oricare dintre excepțiile menționate anterior nu este incidentă, respingerea petiției ca neîntemeiată.

4.2.1.1. Se aduce în discuție lipsa calității procesuale pasive și se face precizarea că Grupul Eurobank nu este o entitate care să aibă personalitate juridică și nici nu are, sub legislația română, capacitate de exercițiu ori folosință. Susține că în România nu există o societate Eurobank România S.A. care să dețină orice formă de mandat care să asigure o reprezentare a „grupului”, pe cale de consecință petiția neputând fi formulată împotriva „Grupului Eurobank” (Divizia de audit intern) ori a Eurobank România SA, niciuna dintre ele nefiind entități subiect al drepturilor și obligațiilor civile și care ar putea forma obiectul unei investigații a Consiliului.

Susține că înțelege, pentru soluționarea cauzei, că referirile la „audit intern” sunt făcute la structura internă, lipsită de personalitate juridică, a acesteia, care a efectuat și efectuează auditul intern al Eurobank Property Services SA, plângerea fiind îndreptată tot împotriva Eurobank Property Services S.A.

4.2.1.2. Reclamata susține că între aceasta și petenta a fost încheiat un contract de management, având ca obiect delegarea către petenta a atribuțiilor de conducere a acesteia în acest sens petenta dobândind calitatea de director al societății, în înțelesul Legii nr. 31/1990 privind societățile; menționează că acest contract de management a fost încheiat pe o perioadă inițială de un an, fiind prelungit subsecvent pentru perioade egale de timp prin acordul părților; precizează că, în conformitate cu acest contract, așa cum a fost prelungit și modificat subsecvent, petenta avea drepturile și obligațiile specifice raportului de mandat reglementat de legislația civilă, petenta exercitând funcția de conducător al reclamatei.

4.2.1.2. Reclamata precizează că în data de 13 mai 2014, contractul de management a fost denunțat la inițiativa acesteia, cu respectarea condițiilor prevăzute de acesta în cazul încetării.

4.2.1.3. Precizează că prin salariații și reprezentanții săi a avut, pe durata Contractului de Management, o conduită profesională în conformitate cu prevederile legale și cu cele ale regulamentelor, interne sau externe, care reglementează activitatea acesteia și, având în vedere cele susținute în petiție, consideră că cele relatate nu prezintă realitatea în mod conform, petenta neputând achiesa la sugestia unei purtări abuzive a acesteia din perspectiva efectuării unei acțiuni sau inacțiuni care să încalce drepturile omului ori să fie discriminatorie.

4.2.2. Partea reclamată invocă excepția de vădită necompetență a petiției, susținând că prin intermediul acesteia petenta nu urmărește investigarea, constatarea și sancționarea unei pretinse fapte de discriminare ci, așa cum rezultă din ultimele paragrafe ale secțiunii 1 din petiție și cele ale ultimului paragraf din secțiunea 3, petenta urmărește constatarea netemeinicii motivelor încetării Contractului de Management, obiectul petiției fiind unul ce nu se circumscrie ariei de competență a Consiliului; menționează că, pe tot parcursul petiției, petenta invocă situații care, în opinia acesteia, reprezintă încălcări procedurale interne și legale cu privire la modalitatea de încetare a raportului de mandat dintre aceasta și

petenta fiind enumerate elemente cu privire la raporturile de mandat a căror petrecere a cauzat, prezumabil, existența unei stări de discriminare sau, după caz, de lezare a demnității profesionale.

4.2.2.1. Consideră că nu sunt întrunite condițiile pentru a fi atrasă incidența prevederilor art. 13 din Procedură cu privire la autosizezarea Consiliului, neexistând indicii cu privire la existența unor fapte care presupun săvârșirea unei fapte de discriminare, cu atât mai mult cu cât petenta nu susține afirmațiile cu nici un mijloc de probă.

De seamenea, consideră că nu rezultă nici măcar prezumabila săvârșire a unei fapte de discriminare, așa cum este aceasta prevăzută de O.G. 137/2000; susține că, prin cele conținute în petiție, nu se trezește nicio aparență de încălcare a O.G. 137/2000 sau a oricăror alte acte normative interne sau protocoale ori tratate la care România este parte cu privire la promovarea egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării.

4.2.3. Invocă, de asemenea, excepția obiectului vădit nefondat și susține că faptele prezentate de petenta nu reprezintă o discriminare, întrucât acestea nu întrunesc condițiile exprese prevăzute de actele normative în domeniu.

4.2.3.1. Precizează că prin conduita Eurobank Property S.A. nu s-a săvârșit vreo deosebire, excludere, restricție sau preferință; conduita acesteia nu are la origine motivul că petenta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau a unei categorii defavorizate; că faptele acesteia nu au la origine o conduită sau concepții contrare cu legislația română sau cu convențiile referitoare la drepturile omului la care România este parte; că faptele acesteia nu au avut 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.

4.2.4. Solicită respingerea petiției ca neîntemeiată, apreciind că faptele prezentate de petenta nu pot fi considerate drept fapte de discriminare, deoarece:

- în ceea ce privește presupusa discriminare raportată la faptul că petenta este o tânără femeie manager, partea reclamată susține că nu a fost cazul de o astfel de discriminare întrucât profesioniștii care activează în cadrul acestor entități sunt tratați pe baza aceluiași reguli și proceduri, în acest sens considerând că afirmația petentei conform căreia ar fi fost una dintre puținele femei manager tinere din companiile grupului în România nu este adevărată și arată că mai mult de jumătate dintre subsidiarele din România ale grupului din care aceasta face parte sunt conduse de profesioniști ce sunt femei tinere; faptul că aceasta a apreciat și a ținut cont de experiența profesională a petentei este demonstrat de relația de lucru de lungă durată, contractul de mandat al petentei fiind reînnoit anual prin prisma performanțelor de conducere și a rezultatelor companiei, rezultând chiar din declarațiile petentei că pretinsa discriminare nu există;

- în ceea ce privește potențiala integrare a serviciilor Eurobank Property S.A. în Bancpost S.A. (membră a Grupului Eurobank), reclamata menționează că susținerile petentei nu pot fi primite, prin acestea fiind insinuat faptul că scopul auditului intern și conduita domnului A. C. H. au avut ca intenție determinarea petentei de a demisiona; susține că orice întâlnire sau dezbateră avută între petentă și domnul H. a fost, conform evidențelor deținute de aceasta, una strict profesională în care au fost abordate în mod constructiv aspecte cu privire la funcționarea Eurobank Property Services S.A. ori a altor entități din grupul din care aceasta face parte; susține și faptul că, în conformitate cu prevederile legii române,

cu cele ale contractului constitutiv al acesteia dar și din perspectiva celor conținute de Contractul de Management, organele de conducere ale Eurobank Property Services S.A. aveau dreptul de a înceta în orice moment mandatul;

- în ceea ce privește activitatea funcției de Audit Intern, reclamata apreciază că nu este temeinică susținerea conform căreia desfășurarea activității de audit intern a avut un scop ilicit și neconform cu deontologia profesională, divizia de Audit Intern acționând strict în limitele procedurilor aplicabile în îndeplinirea mandatului său, neputându-se reține în acest sens că efectuarea unei investigații de audit intern poate fi privită ca o discriminare sau o hărțuire; precizează că procedura de audit intern este reglementată de prevederi special emise în acest sens de autoritățile din Grecia și enumera activitățile avute în vedere a îndeplinirii obiectivului.

Menționează, de asemenea, că este înțelegerea auditului intern că petenta a fost de acord să părăsească spațiul biroului pe durata investigației și să predea bunurile de serviciu; face precizări și în ceea ce privește faptul că, după perioada absenței voluntare de la locul de muncă, petenta a fost în concediu medical pentru o intervenție chirurgicală, în acest sens petenta neputându-se prevala de efectuarea unor activități nu doar comune, ci obligatorii, sugerând că acestea au fost pur și discreționare și îndreptate împotriva sa;

- în ceea ce privește susținerea cu privire la investigații anterioare ale auditului intern ce au condus la concedieri, partea reclamată arată că este important să se rețină faptul că în ultimul an, dintre cei 12 directori generali ai subsidiarilor din România ale grupului din care aceasta face parte, doar unul singur a fost înlocuit și chiar și în acest caz înlocuirea intervenind ca urmare a ajungerii la termen contractului de management, la solicitarea persoanei în cauză; consideră că orice potențiale schimbări intervenite cu privire la condițiile în care petenta își desfășura activitatea au fost efectuate în limitele conferite de prevederile legale.

Arată că susținerile petentei cu privire la prezumabilul tratament abuziv au fost analizate și la nivel intern de către departamentele cu atribuții în acest sens și, în urma unei analize profunde a faptelor și a contextului relațiilor în grupul acesteia, a fost imposibil să se susțină că cineva a hărțuit, amenințat sau discriminat-o pe petentă în vreun mod ,

4.2.5. Reclamata susține că tratamentul exercitat față de petentă nu a fost unuj diferențiat, neexistând efecte în acest sens prin intermediul acțiunilor săvârșite de oricare dintre reclamați, activitatea uzuală a raporturilor de serviciu neputând fi considerată una care să conducă la un rezultat conform cu cele susținute mai sus, susținerile petentei fiind nefondate, neavând la bază o situație de fapt sau de drept care să atragă incidența prevederilor O.G. 137/2000; solicită Consiliului să se consemneze faptul că în cauza de față nu s-au prezentat probe în susținerea afirmațiilor petentei și nu pot fi reținute, din înscrisurile depuse la dosar, aspecte privind acte sau fapte de discriminare ori de prejudiciere a dreptului la demnitate personală.

4.3, Susținerile părții reclamate A. C. H.

4.3.1. Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 4662/07.07.2014, partea reclamată A. C. H. își susține punctul de vedere cu privire la sesizarea petentei și solicită admiterea excepțiilor de vădită necompetență și de obiect vădit nefondat și, pe fond, în măsura în care se consideră că oricare dintre excepțiile menționate anterior nu este incidentă, respingerea petiției ca neîntemeiată.

4.3.1.1. Partea reclamată arată că deține calitatea de Președinte-Di rector General al Bancpost S.A., instituție subsidiară a Eurobank Ergasias S.A. Grecia. Arată, de asemenea, că în conținutul prerogativelor atribuite cu privire la această calitate sunt conținute și obligațiile de supervizare și coordonare a activității celorlalte subsidiare din România ale companiei mamă Eurobank Ergasias S.A., în vederea obținerii unei conduite unitare, în corespondență cu politica de grup, în acest mod intrând în sfera de incidență și activitatea societății Eurobank Property Services S.A.

4.3.1.2. Reclamatul aduce în discuție perioada contractului de management al petentei și prelungirea acestei perioade, aspecte semnalate de Eurobank Property Services S.A. în cadrul punctului de vedere depus la dosar și consemnate deja în cuprinsul hotărârii.

4.3.1.3. Partea reclamată susține că toate întâlnirile și corespondențele (telefonice ori prin e-mail) avute cu petenta au fost strict delimitate de respectarea unei conduite pur profesionale, având în vedere și apreciind calitățile de manager ale acesteia și prin raportare exclusivă la acestea.

Consideră că expunerea din petiție nu prezintă realitatea în mod conform, neputând achiesa la sugestia unei purtări abuzive a acestuia din perspectiva efectuării unei acțiuni sau inacțiuni care să încalce drepturile omului ori să fie discriminatorie.

4.3.2. Reclamatul invocă excepția de vădită necompetență, excepția obiectului vădit nefondat și solicită C.N.C.D. respingerea petiției ca neîntemeiată, în susținerea acestora și datorită faptului că aceeași societate de avocați reprezintă ambele părți reclamate, motivarea excepțiilor invocate este aceeași cu cea susținută în punctul de vedere dezbătut anterior.

4.3.3. Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 5309/01.08.2014, părțile reclamate, prin avocat, formulează în comun adresă prin care înaintează înscrisuri în vederea probării susținerilor formulate în punctul de vedere transmis anterior, descriind totodată conținutul acestora pe scurt.

Astfel, prin declarația dată de domnul P. E. C., în calitate de conducător al echipei ce a efectuat auditul intern la care se face referire în plângerea petentei, este certificat faptul că auditul Eurobank Property Services S.A. s-a desfășurat în conformitate cu procedurile și standardele aplicabile în materie. În acest sens, conform declarației asumate de conducător, activitatea de audit intern este reglementată de norme legale și norme ale organelor de reglementare ale profesiei; declarația combate susținerile petentei, fiind evidențiat faptul că în cadrul activităților specifice auditului a fost intervievată atât petenta, cât și alte persoane din structura organizatorică a societății, toate interviurile fiind organizate de echipe de câte doi auditori, cu scopul evitării neînțelegerilor sau interpretărilor personale asupra desfășurării acestora.

De asemenea, susține că este confirmat faptul că echipa de auditori interni a avut în cadrul auditului o atitudine imparțială și neinfluențată, fiind evitate

conflictele de interese, activitatea fiind independentă și desfășurată cu obiectivitate.

Aduce în vorbire și faptul că politica de grup încurajează și susține activitatea persoanelor de sex feminin în cadrul societăților din grup, lucru arătat prin intermediul certificatului emis de compania mamă din Grecia în subordinea căreia se află reclamata Eurobank Property Services S.A., fiind combătută susținerea petentei prin care afirmă că a fost subiectul pasiv al unor fapte de discriminare și de încălcare a drepturilor personale pe criteriu de sex.

4.3.4. Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 5327/04.08.2014, ambele părți reclamate, prin avocat, transmit note scrise cu privire la materialul probator depus de către petentă și consideră că probele depuse de aceasta trebuie să fie pertinente, aceasta implicând și utilitatea lor, adică faptul verificat prin probațiune trebuie să fie persuasiv, de natură să aducă o anumită convingere a Colegiului.

4.3.4.1. Părțile reclamate consideră că probele depuse de petentă sunt lipsite de concludentă și utilitate pentru soluționarea cauzei, petentă omițând indicarea scopului și destinația înscrisurilor depuse și considerând chiar că unele înscrisuri sunt vădit netrebuincioase și nu justifică sub nici un aspect existența lor la dosar.

4.3.4.2. De asemenea, consideră că fișa medicală nu poate fi pusă în legătură cu susținerea celor afirmate ori solicitate de petentă, documentul fiind simplu înscris constatator al unor consultații medicale, și nu un raport de expertiză medicală care să aibă un obiect stabilit și care să derive din prezenta cerere.

4.3.4.3. Reclamații fac referire și la corespondența purtată între părți, aceasta constatând doar existența unor raporturi de muncă normale, ce derivă din contractul de management și din funcția deținută de petentă.

4.3.4.5. În ceea ce privește declarația domnului P. S. A., consideră că este făcută cu rea intenție, cu scopul de a induce în eroare și fără a prezenta verosimilitate; precizează că martorul petentei nu a deținut calitatea de salariat al Eurobank Property Services S.A. și nu și-a desfășurat activitatea în cadrul structurii organizatorice a acesteia, acesta deținând calitatea de salariat al unei terțe societăți prestatoare de servicii către Eurobank Property Services S.A.

4.3.5. Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 5740/26.08.2014, părțile reclamate, prin avocat, formulează în comun concluziile scrise cu privire la sesizarea petentei și solicită admiterea excepțiilor de vădită necompetență și de obiect vădit nefondat și, pe fond, respingerea petiției ca neîntemeiată în baza excepțiilor de procedură și în baza apărărilor de fond, inclusiv prin combaterea susținerilor formulate de petentă cu ocazia termenelor de dezbateri anterioare.

Acestea reiterează cele susținute prin intermediul înscrisurilor depuse anterior și a celor susținute oral în cadrul audierilor și subliniază faptul că faptele și conduita acestora nu au la origine motivul că petentă aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau unei categorii defavorizate și nici vreoa conduită sau concepții contrare cu legislația română sau cu convențiile referitoare la drepturile omului la care România este parte.

4.3.5.1. De asemenea, susțin că prin lipsa demonstrării existentei unei situații comparabile mai avantajoase ce ar fi fost creată pentru o altă persoană care să fi fost avantajată pe criterii de sex, vârstă, etc, petentă face doar dovada faptului că obiectul și scopul petiției sunt exclusiv de analiză și constatare a

încetării contractului său de mandat, Consiliul nedeținând atribuții stabilite prin lege pentru cercetare aspectelor ce au ca obiect cercetarea și pronunțarea unei hotărâri cu privire la nelegalitatea ori netemeinicia încetării unui raport de mandat încheiat în temeiul prevederilor Codului Civil.

Precizează că între reclamata Eurobank Property Services S.A. și petentă nu a existat un raport de muncă bazat pe prevederile Codului Muncii; că în conformitate cu legea societăților comerciale, directorul general în cadrul unei societăți pe acțiuni ocupă poziția în baza unui contract de mandat; că directorii pot fi revocați oricând de către consiliul de administrație.

4.3.5.2. În cadrul aceluiași înscris, se fac precizări cu privire la organizarea ierarhică în cadrul reclamatei Eurobank Property Services S.A.

4.3.5.3. Atașează declarații oferite atât de colegii petentei, cât și de conducătorii echipei de audit care au efectuat auditul învederat de petentă, declarații care susțin părțile reclamate, susținându-se prin acestea că procedurile au fost rezonabile și nu au fost aplicate proceduri abuzive.

4.3.5.4. În ceea ce privește auditul și rezultatele sale, acestea susțin că potrivit celor constatate de auditori, o serie de indicii arată că petentă s-ar fi aflat într-un conflict de interese cu privire la conducătorul societății căruia îi fuseseră atribuite contractele.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. în fapt, Colegiul reține că, petiția așa cum a fost formulată relevă o presupusă situație de discriminare și hărțuire săvârșită de către angajator prin luarea „deciziei de încetare a contractului de mandat”, toate acestea în scopul obținerii demisiei petentei

5.2.1. în drept, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția de vădită necompetență materială a C.N.C.D. invocată de părțile reclamate, Colegiul director reține că petentă invocă un tratament discriminatoriu pe criteriul de gen și vârstă -aceasta fiind una dintre puținele femei manager din cadrul acestui grup și, probabil, cel mai tânăr manager - în ceea ce privește încetarea contractului de mandat și actele/faptele de hărțuire morală exercitate asupra acesteia în scopul depunerii demisiei de către aceasta, fiind preferat un alt coleg în locul petentei. Colegiul director respinge excepția de necompetență materială invocată de către părțile reclamate.

5.2.2. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția obiectului vădit nefondat al sesizării invocată de părțile reclamate, Colegiul director reține că petentă invocă un tratament diferențiat pe criteriu de gen și vârstă - aceasta fiind una dintre puținele femei manager din cadrul acestui grup și, probabil, cel mai tânăr manager - în ceea ce privește încetarea contractului de mandat și actele/faptele de hărțuire morală exercitate asupra acesteia în scopul depunerii demisiei de către aceasta, fiind preferat un alt coleg în locul petentei. Colegiul director respinge excepția obiectului vădit nefondat al sesizării invocată de părțile reclamate.

5.2.3. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de partea reclamată Eurobank Property Services S.A., Colegiul director reține că petentă s-a îndreptat împotriva

Eurobank Property Services S.A. în calitate de angajator. Colegiul director respinge excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de partea reclamată.

5.2.4. Conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare "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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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".

5.2.5. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții:

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

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

- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.6. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, reține că **se invocă** un tratament discriminatoriu în ceea ce privește acțiunile exercitate asupra petentei de către angajator, acțiuni ce au constituit în presupuse acte de hărțuire morală la locul de muncă pentru a o determina pe petentă să își prezinte demisia. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie 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 reclamant (patent).constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului)

5.2.7. Colegiul director reține că nu avem situație comparabilă în speța de față. Colegiul director a analizat în ce măsură există criteriile invocate de petentă (cel de vârstă-faptul că este tânără și criteriul legat se sexul acesteia- faptul că este femeie), ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Colegiul director reține, din cuprinsul petiției, că tratamentul diferențiat (invocat de petentă) are la bază faptul că aceasta este unu! dintre puținii manageri femei și de vârstă tânără din cadrul Grupului Eurobank din România.

Colegiul reține că partea reclamată, A. C. H., a arătat faptul că politica de grup încurajează și susține activitatea persoanelor de **sex feminin** în cadrul societăților din grup și că nu există o situație comparabilă mai avantajoasă ce ar fi creată pentru o altă persoană care să fi fost avantajată **pe criterii de sex, vârstă,** etc.

Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că nu există o legătură de cauzalitate între faptele sesizate de către petentă și criteriile invocate, contractul de mandat al petentei fiind reînnoit anual prin prisma performanțelor de conducere și ai rezultatelor companiei. Partea reclamată arată că schimbările intervenite cu privire la condițiile în care petentă își desfășura activitatea au fost efectuate în limitele conferite de prevederile legale.

5.2.8. Colegiul reține și apărările părților reclamate care arată că directorul general în cadrul unei societăți pe acțiuni ocupă poziția în baza unui contract de mandat, directorii putând fi revocați oricând de către Consiliul de Administrație.

5.2.9. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

Colegiul reține apărările părților reclamate prin care se apreciază că faptele prezentate de petentă nu reprezintă o discriminare, deoarece organele de conducere ale Eurobank Property Services S.A aveau dreptul de a înceta în orice moment mandatul prin prisma performanțelor de conducere și a rezultatelor companiei.

5.2.10. Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există o legătură de cauzalitate între

criteriile și tratamentul diferențiat invocat de către petentă, în această speță nefiind vorba de fapte de discriminare.

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. Respingerea excepției de vădită necompetență materială a C.N.C.D. invocată de părțile reclamate.
2. Respingerea excepției obiectului vădit nefondat invocată de părțile reclamate.
3. Faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.