



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

## HOTĂRÂREA nr. 15 din 18.01.2023

**Dosar nr:** 190/2022

**Petiția nr:** 1907/15.03.2022

**Petent:**

**Reclamat:** BRD- Groupe Societe Generale

**Obiect:** Petenta reclamă faptul că este hărțuită moral la locul de muncă

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

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

1.

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

2. BRD - Groupe Societe Generale SA cu sediul în București, Sector 1, Bd. Ion Mihalache nr. 1-7

3. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la sediul BRD - Groupe Societe Generale SA, în București, Sector 1, Bd. Ion Mihalache nr. 1-7

### **II. Procedura de citare a părților**

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

5. Prin adresa nr. 1907/14.04.2022 a fost citată petenta iar prin adresele nr. 2752/14.04.2022 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind citate în vederea soluționării sesizării pentru termenul de audieri din data de 03.05.2022 (filele 109-111 la dosar). Părțile au fost prezente la ședința de audieri.

6. Partea reclamată BRD - Groupe Societe Generale SA a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 03.05.2022, recomunicat în data de 09.05.2022 (filele 117-120 și 121- 168 la dosar).

7. Petenta a depus o completare la petiție în data de 03.05.2022 (filele 170 – 192 la dosar).

8. Punctul de vedere și întreg probatoriul transmis la dosar au fost comunicate petentei în cadrul ședinței de audieri, precum și prin adresa nr. 3585/23.05.2022, acordându-se acesteia un termen pentru depunerea de note scrise (fila 193 la dosar).

9. Completarea la petiție depusă de petentă la dosar a fost comunicată părților reclamate cu adresa nr. 3585/23.05.2022 (filele 194-195 la dosar).

10. Petenta a depus la dosar precizări pe faptele enumerate de partea reclamată, prin adresa înregistrată la data de 23.05.2022, recomuncate la data de 06.06.2022. Precizările au fost însoțite de probatoriu (filele 200-245 și 246-286 la dosar).

11. Partea reclamată BRD - Groupe Societe Generale SA a comunicat un punct de vedere - răspunsul nr. 2 la sesizarea petentei, la data de 14.06.2022 (filele 287- 291 la dosar).

12. Punctul de vedere și documentele transmise la dosar au fost comunicate petentei prin adresa nr. 4923/14.07.2022, acordându-se acesteia un termen pentru depunerea de concluzii scrise (fila 340 la dosar).

13. Petenta a depus concluzii scrise la data de 03.08.2022 (filele 342-347 la dosar).

14. Petenta a comunicat în data de 09.01.2023, o solicitare prin care informează că dorește retragerea plângerii adresate CNCD și nu mai stăruiește în judecata petiției formulate în acest dosar (comunicare prin email – filele 354-355 la dosar).

15. Procedură legal îndeplinită.

### **III. Susținerile părților conform obiectului dosarului**

#### **Susținerile petentului**

16. Petenta sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare arătând următoarele:

16.1. Petenta susține că este hărțuită moral la locul de muncă și nu își poate desfășura activitatea profesională, fiind încurajat un climat toxic, menit să accentueze degradarea condițiilor de muncă și să o facă pe aceasta să își dea demisia.

17. În fapt, petenta arată următoarele:

17.1 Acesta este angajată a companiei din data de 10.10.2005, ocupând funcții de conducere din anul 2006 și până în prezent. După 16 ani de muncă în cadrul organizației, timp în care a fost constant promovată și a avut doar evaluări pozitive bazate pe criteriile de performanță, începând cu august 2021, aceasta a devenit victima unei acțiuni continue și concentrate de hărțuire morală, hărțuire făcută în special de către superiorul său ierarhic.

17.2 Petenta consideră că situația a fost declanșată odată cu sesizarea către superiorul său ierarhic a unei serii de probleme legate de activitatea profesională a unei colege subalterne, ceea ce a determinat o anchetă a Departamentului anti-fraudă (DAF), anchetă finalizată cu obligarea salariatei anchetate de a-și da demisia pentru a nu-i fi afectat viitorul profesional iar petentei i s-a impus sancționarea disciplinară și a fost retrogradată pe cea mai joasă poziție din companie, sancționarea fiind abuzivă și excesivă. Aceasta a contestat decizia de sancționare ca nelegitimă și netemeinică.

17.3 Petenta precizează că în toată această perioadă drepturile la exprimare liberă și apărare i-au fost anulate în mod repetat și prin acțiuni intenționate de către partea reclamată.

17.4 De asemenea, se arată că retrogradarea a afectat-o fizic și psihic, trecerea de la munca de birou la cea de ghișeu reprezentând o profundă umilință publică pentru petentă și a determinat schimbarea statutului social și profesional de care aceasta se

bucura anterior. Petenta s-a simțit rușinată atunci când clienți importanți ai băncii, cu care aceasta colabora de ani de zile, au întrebat-o „Doamna director, ce s-a întâmplat? Ce căutați dvs. la ghișeu?”

Totodată, petenta consideră că sancțiunea aplicată nu a fost aleasă întâmplător în scopul remedierii unor probleme, ci a fost luată cu scopul vădit de a o pedepsi, fiindu-i aplicată sancțiunea care urma să aibă impactul cel mai puternic la nivel social, psiho-emoțional și la nivelul relațiilor de muncă, cu scopul evident de a determina plecarea acesteia prin demisie. Retrogradarea petentei s-a făcut pe o poziție ce nu cade în ierarhia funcției pe care aceasta o deținea, poziție pe care nu a ocupat-o niciodată anterior și pentru care nu avea pregătirea și competențele necesare. În prezent, deși sancțiunea disciplinară a expirat și petenta s-a întors pe funcția pe care o ocupa, deoarece aceasta și-a permis să conteste măsura angajatorului pentru a-și apăra onoarea și drepturile, a fost supusă aproape zilnic unui tratament abuziv destinat să o forțeze să își dea demisia. Petenta menționează că este umilită în public, atât în fața colegilor pe care îi coordonează, cât și în fața clienților, este sabotată sistematic, subordonații acesteia fiind instruiți să îi ignore solicitările sau să le desconsidere și să nu urmeze instrucțiunile sale.

18. Petenta arată că este dezamăgită pentru că, deși s-a adresat în mod repetat conducerii organizației angajatoare având speranța că situația se va remedia, a fost ignorată mai mult de 6 luni. Angajatorul nu a luat nicio măsură pentru a stopa abuzurile și fără să ofere nicio explicație sau un punct de vedere cu privire la aspectele sesizate de petentă. În plus, petenta consideră că, deoarece a sesizat cu bună-credință neregulile pe care le-a descoperit, ea a devenit țapul ispășitor, a fost denigrată și acuzată public în mod deliberat. Petenta crede că a fost sancționată pentru că nu a încurajat-o pe colega sa să colaboreze cu un broker de credite cu care organizația angajatoare avea o colaborare doar pentru creditele imobiliare, nu și pentru creditele de consum. Conduita colegei petentei cu broker-ul de credite a fost considerată o practică neconformă pe activitatea de creditare. Superiorul petentei a încurajat și a promovat practica neconformă imputată colegei petentei prin încurajarea reprezentanților broker-ului de credit să trimită lead-uri către organizație și de credite nevoi personale, deși nu există un astfel de parteneriat.

19. Se arată că, exceptând discuțiile care au avut loc în data de 10.02.2022 într-un loc retras, în care i s-a spus petentei în mod repetat să își dea demisia pentru că nu își găsește locul în cadrul organizației și a echipei, începând cu luna august 2021, observațiile și criticile legate de activitatea acesteia au fost făcute în mod deliberat în public, de față cu echipa sau cu colegii petentei.

19.1 În discuția din data de 20.08.2021 la care au participat cel puțin 5 colegi de-ai petentei, i s-a reproșat acesteia că ar fi singura persoană vinovată de toate evenimentele anchetate de Departamentul antifraudă, superiorul ierarhic afirmând că nu o să lase lucrurile așa și că o să o distrugă profesional pe petentă.

19.2 În discuțiile ulterioare datei de 20.08.2021 și până la data de 17.11.2021 - data deciziei de retrogradare, superiorul ierarhic al petentei (i.e. a doua parte reclamată din prezenta cauză) a încercat să preia autoritatea în echipa coordonată de petentă, aceasta fiind ignorată atât în prezentă, cât și ca opinii profesionale sau direcții pe care dorea să le transmită pentru a fi implementate în echipă.

19.3 În discuția din data de 14.09.2021 i s-a precizat petentei de către superiorul ierarhic că aceasta este doar formal liderul echipei și că, în viitor, dacă lucrurile nu merg bine, petenta va fi cea schimbată, nu echipa. Petenta susține că subalternii săi au fost puși să ignore dispozițiile și opiniile sale profesionale.

19.4 În toată perioada august 2021-februarie 2022, atât anterior sancționării disciplinare a petentei, cât și după momentul expirării sancțiunii și întoarcerea acesteia pe funcția ocupată inițial, s-a încercat sabotarea activității petentei și subminarea autorității acesteia în fața echipei pe care o conduce. Câteva exemple în acest sens sunt:

directorul de grup - superiorul ierarhic al petentei, și directorul regional retail regiunea SE au făcut tot posibilul să o saboteze pe petentă în activitatea pe care o desfășura și să îi submineze autoritatea în fața echipei condusă de aceasta. Astfel, se exemplifică următoarele situații:

1. Au solicitat/transmis colegilor petentei să ignore instrucțiunile sale și să nu o mai informeze cu privire la proiectele aflate în derulare, indicând faptul că autoritatea o deține acum directorul de grup, în speță a doua parte reclamată din prezenta cauză;
2. Au recomandat colegilor petentei să nu îi mai solicite acesteia opinia profesională;
3. În momentul în care petenta a solicitat colegilor informații (relevante inclusiv pentru a se putea apăra în cadrul anchetei departamentului antifraudă și a procedurii de cercetare discriminară), aceștia au primit interdicție din partea conducerii de a mai comunica cu petenta;
4. Începând cu data de 07-08.02.2022 deși expirase retrogradarea petentei și aceasta revenise pe funcția de director, petenta a fost exclusă deliberat din email-urile profesionale, astfel îngrădindu-i-se dreptul la informații esențiale care vizau activitatea unității gestionate;
5. Au indicat și/sau sugerat unora dintre colegi și subalterni faptul că petenta urmează să părăsească organizația sau că aceasta ar fi greșit foarte grav, fără să se transmită ce anume a făcut determinând în acest fel marginalizarea ei.

20. Petenta menționează că a avut mereu rezultate profesionale foarte bune și o reputație pe măsură la nivelul clienților organizației. Pentru a găsi noi motive de a fi exclusă, superiorul ierarhic a început să stabilească întâlniri cu clienți pe care petenta îi gestiona, fără a o informa pe aceasta în prealabil și fără a-i da posibilitatea petentei să participe la întâlniri.

21. Deși petenta consideră că și-a îndeplinit obiectivele profesionale pentru anul 2021, chiar în condițiile retrogradării temporare venite în urma deciziei de sancționare, având un rezultat KPI 105% peste nivelul prognozat, în perioada 10-11 ianuarie 2022 aceasta a fost convocată la discuții pentru evaluarea profesională anuală. Petenta consideră că discuțiile au avut un caracter jignitor și nedrept, nefiind avute în vedere elementele obiective legate de activitatea profesională. Niciunul dintre elementele avute în vedere pentru a primi un calificativ prost la evaluare nu poate fi măsurat în mod obiectiv sub aspecte *Smart*, din evaluare neieșind elemente concrete care să poată fi verificate. În cuprinsul evaluării s-au invocat niște aspecte nerelevante pentru evaluare, cum ar fi situația firmei soțului petentei sau a faptului că numărul acesteia de telefon ar apărea pe Facebook într-o postare legată de societatea soțului său, pentru a se crea

impresia că ar fi implicată în activitățile care ar prejudicia într-un fel instituția angajatoare, dovadă fiind, conform superiorului ierarhic, faptul că nu au fost declarate anterior de petentă. În data de 19.01.2022 petenta a formulat contestație împotriva evaluării, dar nici la aceasta nu a primit vreun răspuns sau explicație până în prezent.

22. Se arată că în data de 10.02.2022, în timp ce petenta se afla într-o întâlnire cu clienți ai societății, directorul regional retail regiunea SE a intrat intempestiv în birou și a întrebat, într-un mod nepolitic „cât mai durează?” și fără a aștepta răspuns a stabilit singur ca „pe doamnele le poate prelua altcineva”. După ce a fost scoasă din întâlnire, petentei i s-a adus la cunoștință faptul că nu consideră că există o altă metodă de rezolvare a situației și că se dorește plecarea acesteia din cadrul companiei și dacă nu o va face de bunăvoie, familia sa va avea de suferit. Directorul regional retail regiunea SE și supervisorul resurse umane i-au adus petentei la cunoștință faptul că, din punctul lor de vedere, ar exista suspiciuni cu privire la o pretinsă implicație frauduloasă, cu consecințe penale, a tatălui și soțului petentei, în cadrul unei proceduri de executare silită în care banca avea calitatea de creditor. Situația prezentată a avut loc în urmă cu 12 ani, respectiv în anul 2010, și ar fi fost aptă, în viziunea celor doi, să permită răspunderea penală a tatălui, soțului și inclusiv a petentei, deși ea nu a fost implicată în nici un mod în acea situație. Pentru a evita ca tatăl său, cardiac cu probleme majore și soțul său să fie „chemați la parchet”, precum și pentru a evita noi sancțiuni întemeiate pe o pretinsă încălcare a codului deontologic, i s-a spus să accepte două salarii compensatorii și să plece „de bunăvoie” din companie, fiind singura ofertă pe care o va primi și care era valabilă doar în ziua discuției. Petenta nu a putut înregistra discuția, fiindu-i luat telefonul înainte de începerea discuției. Această discuție nu s-a finalizat cu o concluzie pentru că petentei i s-a făcut rău și a solicitat să se retragă iar în dimineața zilei următoare (11.02.2022), petenta a ajuns la spital cu o stare extrem de proastă – stare de vomă, dureri de cap foarte mari, stare generală de rău - motiv pentru care a fost diagnosticată cu tulburare generală de stres.

23. Petenta consideră că, deoarece aceasta a contestat în instanță decizia de sancționare, în încercarea de a găsi noi motive pentru care să fie sancționată sau care să constituie „vulnerabilități” ale petentei în relația cu banca, superiorul ierarhic a început să analizeze informațiile care apar pe internet cu privire la petentă, fiind efectuate căutări inclusiv după numărul de telefon, în urma cărora ea a fost pusă să dea explicații cu privire la viața sa personală, deși nu există niciun temei sau indiciu care să determine vreo îngrijorare că modul în care petenta sau familia sa își trăiesc viața ar putea afecta în vreun fel activitatea sa profesională sau compania. Petenta apreciază că niciun alt coleg nu a mai fost pus în situația de a trebui să își justifice în fața superiorilor viața personală sau să dea explicații cu privire la activitatea profesională a soțului sau părinților.

24. În continuarea expunerii petenta arată că, în ciuda experienței sale în organizație, a rezultatelor anterioare și a funcției pe care o deține, aceasta este asimilată personalului mediu, nu i se solicită să se implice în activități sau operațiuni pe care în mod uzual le efectua și este exclusă de la întâlnirile cu clienții de care se ocupa înainte.

25. Chiar dacă s-a adresat în mod repetat conducerii pentru a stopa măsurile abuzive și hărțuirea sau măcar lămurirea situației, petenta consideră că este ignorată pe deplin, neprimind niciun răspuns timp de 6 luni. Petenta arată că a trimis mai multe

sesizări superiorilor săi cu privire la situația cu care se confruntă și nu a primit niciun răspuns la cererile și sesizările făcute.

26. În concluzie, petenta solicită efectuarea verificărilor necesare și constatarea faptului că aceasta a fost supusă în mod constant unor acte de hărțuire morală la locul de muncă, precum și luarea măsurilor necesare pentru a stopa abuzurile și actele de hărțuire.

27. În susținerea plângerii sale, petenta a depus la dosar următoarele documente: contract de muncă și acte adiționale la acesta, decizia de sancționare nr. 3233/17.11.2021 și contestația petentei împotriva acestei decizii, documente medicale care atestă efectele fizice și psihice ale tratamentului abuziv la care petenta a fost supusă, sesizări și cereri transmise de petentă, fișă de evaluare pentru anul 2021 și contestația petentei, documente cu caracter medical din data de 11.02.2022, înscrieri care atestă faptul că soțul petentei s-a adresat băncii, dar și inclusiv instanței în legătură cu evenimentele din anul 2010.

28. În punctul de vedere comunicat de petentă la dosar la data de 23.05.2022, se arată următoarele:

28.1 Petenta se simte discriminată pe considerente de sex (sex femeiesc), fiind cea împotriva căreia s-a declanșat o avalanșă de acuzații pentru faptele ce sunt săvârșite de superiorul ierarhic al acesteia.

28.2 În legătură cu afirmațiile părții reclamante cum că petenta a cunoscut și a susținut faptele ilegale pe care subalternul acesteia le-a făcut, petenta menționează că partea reclamată nu are nicio dovadă în acest sens. Cu alte cuvinte, partea reclamată a sancționat-o pe petentă pentru această faptă, neștiind dacă ea a fost săvârșită prin acțiune sau inacțiune, dar având „suspiciunea clară” că a fost săvârșită de ea. Cu toate acestea, petenta consideră că același silogism de sancționare trebuia aplicat și superiorului său ierarhic care trebuia să știe ce se întâmplă în interiorul unității pe care o conduce. În acest mod s-ar fi respectat principiul egalității de șanse și tratament, al nediscriminării la locul de muncă. În realitate, superiorul ierarhic a fost informat de către petentă despre neregulile sesizate în activitatea de creditare a salariatei cu pricina.

29. Petenta menționează că este falsă susținerea conform căreia subalternul sa și-a dat demisia anterior anchetei departamentului antifraudă, când în realitate aceasta și-a dat demisia ca urmare a discuțiilor purtate cu superiorul petentei. Partea reclamată face această susținere pentru a nu justifica de ce, în cazul acestei salariate, nu a fost demarată procedura cercetării disciplinare, dar și pentru a ascunde faptele salariatului „protejat”, superiorul petentei.

30. Se arată că acordarea de credite de nevoi personale unor clienți recomandați de acești promotori nu aduce prejudicii băncii, câtă vreme aceștia sunt verificați înainte de creditare cu privire la condițiile de eligibilitate, printre care și gradul de îndatorare. Sucursala cu pricina are un indicator mult mai bun al creditelor neperformante în anul 2021, comparativ cu anul 2020, astfel încât alegațiile părții reclamante privind fraudă și prejudiciile suferite sunt nedovedite.

31. Petenta consideră că faptul că a fost sancționată la 16 luni de la săvârșirea unei „fapte” a cărei încadrare în abatere disciplinară nu este argumentată de partea reclamată, este o dovadă de hărțuire morală.

32. În legătură cu fapta de refinanțare a creditelor prin ordin simplu și nu ordin condiționat, s-a reținut că petenta a acordat un număr de 11 de astfel de acorduri.

Această procedură este întâlnită în activitatea de creditare, petenta fiind de acord în mod justificat și luându-și măsurile de siguranță astfel încât niciunul din creditele în speță nu a creat probleme. Petenta a arătat, în cursul cercetării disciplinare, faptul că nu cunoaște despre ce cazuri este vorba, dar că, în privința derogărilor pe care le-a dat, a avut grijă să indice consilierului de credit să obțină de la client închiderea datoriei de la cealaltă bancă. Această procedură s-a dovedit mai eficientă decât folosirea ordinului de plată condiționat și avea costuri mai mici. În intervalul 2020-2021 au fost acordate un număr de 389 credite de refinanțare, utilizându-se această procedură „neconformă”, ordin de plată simplu și nu ordin de plată condiționat. Dintre acestea, 87 au fost date de superiorul ierarhic al petentei.

33. De asemenea, petenta consideră că a fost hărțuită prin schimbarea felului muncii, măsura retrogradării având drept scop deteriorarea imaginii acesteia. În privința sancțiunii aplicate, petenta arată că retrogradarea sa s-a făcut pe o funcție ce nu cade în ierarhia funcției pe care o deține, fiind retrogradată pe o funcție în cadrul căreia nu deține competențe. Retrogradarea poate fi dispusă doar cu respectarea profesiei celui sancționat, în caz contrar, reprezintă o modificare a contractului individual de muncă, iar modificarea CIM nu poate fi făcută fără consimțământul salariatului, fiind necesară încheierea unui act adițional. În plus, acesteia i s-au cerut rapoarte de activitate, în condițiile în care celorlalți salariați nu li se solicitau astfel de rapoarte, aceste acțiuni conturând clar imaginea de hărțuire la locul de muncă și aplicarea unui tratament diferențiat, consideră petenta.

34. Petenta arată că a revenit pe funcție încă din data de 03.02.2022, deși partea reclamată susține că la data de 09.02.2022 aceasta nu fusese reintegrată pe funcție. Cu ocazia punctului de vedere transmis de partea reclamată, petenta a aflat că a fost înregistrată la BNR abia din data de 06.04.2022, aspect ce produce consecințe juridice. În ceea ce privește conflictul de interese, petenta arată că nu este singurul angajat al companiei al cărui soț/rudă are cont deschis la organizația angajatoare și până în ianuarie 2022 nu i s-a adus la cunoștință faptul că există un astfel de conflict și că trebuie să introducă societatea soțului său în declarația de interese. Petenta a remediat acest aspect în ianuarie 2022.

35. Petenta arată că în niciun moment superiorul său ierarhic nu a suferit vreo sancțiune disciplinară și nu a făcut subiectul vreunei cercetări disciplinare, în pofida suspiciunilor grave ce planează asupra lui, comparativ cu petenta.

36. Un aspect esențial pe care petenta îl menționează este că stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă. De asemenea, petenta consideră că bullyingul este o formă de hărțuire, o manifestare conștientă, intenționată, concretizată, menită să intimideze victima.

37. În susținerea faptelor menționate în punctul de vedere, petenta anexează la dosar următoarele înscrisuri: raport psihologic, revenire pe funcție, fișe de decizie, indicator cost net al riscului comparativ 2020-2021, email-uri, cereri includere în grup directori.

38. În concluzie, petenta dorește identificarea faptelor părții reclamate ca fiind acte de hărțuire morală și discriminare pe considerente de sex, fapte ce încalcă principiul egalității de șanse și de tratament.

39. În concluziile scrise comunicate de petentă la dosar se arată următoarele:

Sușinerile și apărările formulate de partea reclamată sunt nefondate și nedovedite deoarece:

1. Partea reclamată nu a depus nicio dovadă concretă care să îi susțină afirmațiile, angajatorul rezumându-se la depunerea de documente cu caracter general sau corespondență, care nu este aptă să conducă în vreun mod înțelegerea sau lămurirea situației;

2. Partea reclamată contestă înscrisurile cu caracter medical depuse de petentă, care au fost întocmite și asumate de persoane calificate și cu o bună reputație profesională (medici, psihologi), fără a indica însă vreo dovadă în sens contrar și fără a manifesta măcar vreo preocupare pentru a lămuri situația din punct de vedere obiectiv și pentru a verifica dacă este sau nu necesară luarea vreunei măsuri în scopul remedierii situației și asigurării unui climat de muncă în care să fie respectate drepturile petentei la sănătate și demnitate.

40. Petenta consideră că din pricina faptului că a încercat să își apere convingerile și să acționeze în mod corect și în interesul companiei angajatoare, în prezent este hărțuită moral și discriminată de conducerea locală și de cei mai mulți dintre colegi, iar conducerea centrală, a cărei imagine asupra lucrurilor este cel mai probabil distorsionată din cauza informațiilor neadevărate furnizate de conducerea locală, o ignoră pe petentă și refuză să efectueze orice demers real pentru a verifica măcar în mod transparent și obiectiv situația.

41. De asemenea, petenta arată că a fost umilită în mod repetat în public, observațiile și criticile legate de activitatea sa profesională fiind făcute de față cu echipa sau colegii petentei, astfel încât aceasta să fie discreditată profesional și să își piardă orice autoritate. Colegii, în special subalternii petentei, au fost puși să ignore dispozițiile și opiniile petentei.

42. Petenta arată că a fost exclusă, fără temei sau explicație, din proiectele pe care le-a inițiat sau le-a gestionat și a fost amenințată să își dea demisia, în caz contrar urmând ca familia acesteia să aibă de suferit.

43. Se menționează că petentei i s-a încălcat dreptul la viață privată și la protecția datelor cu caracter personal, aplicându-i-se un tratament discriminatoriu și jignitor, la care nu a fost supus niciun alt coleg. În plus, se caută continuu noi motive pentru a fi sancționată disciplinar sau chiar concediată. Presiunile la care petenta este supusă pentru a-și da demisia constau și în acțiuni zilnice menite să o umilească și să o discrediteze profesional și uman. Petentei i se cer adesea explicații și informații suplimentare și este pusă să își justifice fiecare acțiune sau demers. Acest tratament este unul discriminatoriu și urmărește fabricarea unor situații și circumstanțe din care să rezulte că locul petentei nu ar mai fi în cadrul organizației din care face parte.

44. Se precizează că până în momentul înregistrării plângerii ce face obiectul prezentului dosar, partea reclamată a ignorat toate sesizările petentei și a refuzat să ia vreo măsură pentru a stopa actele de hărțuire morală la locul de muncă. În final, după nenumărate sesizări făcute, petenta a primit de la directorul general un răspuns formal în sensul că urmează să fie analizată situația, fără însă a se observa vreo schimbare semnificativă și fără a mai fi ulterior informată cu privire la rezultatul pretensei analize sau a eventualelor măsuri luate de partea reclamată pentru remediere.

45. Se arată că după formularea plângerii către CNCD, situația nu a fost remediată, iar petenta se teme că după soluționarea acesteia vor apărea noi demersuri



șicanatorii și acte de hărțuire. Petenta este făcută să se simtă ca un străin în colectivul în care a lucrat și a fost apreciată mai bine de 16 ani, fiind exclusă din comunicări, primind sarcini și/sau instrucțiuni care în mod uzual erau alocate sau tratate altfel, iar colegii și subalternii nu mai apelează la aceasta cu încrederea cu care o făceau înainte.

46. În concluzie, petenta solicită cercetarea în mod atent și obiectiv a situației, precum și dispunerea măsurilor necesare în vederea remedierii situației pentru ca aceasta să poată reveni la un mod normal de viață, în care să îi fie respectate drepturile la sănătate și demnitate și în care să se poată bucura de rezultatele activității sale profesionale, fără teama că orice divergență de opinie cu conducerea va avea consecințe drastice asupra vieții sale profesionale și financiare.

47. Prin adresa depusă la dosar în data de 10.10.2022, petenta adaugă precizări la concluziile scrise menționând că partea reclamată, prin conducerea locală, a avut în vedere în mod intenționat și a aplicat hărțuirea și discriminarea anterior unei cercetări disciplinare în sensul de a o face să își dea demisia forțat din funcția pe care o ocupa, fapte ce se manifestă și în prezent. Aceste fapte au fost dublate de aplicarea unei sancțiuni disciplinare care au reîntregit acest tablou.

48. Nu au mai fost depuse alte înscrisuri sau note scrise la dosar.

49. Prin adresa nr. 132/09.01.2023, petenta a comunicat o solicitare prin care informează că dorește retragerea petiției adresate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

### **Susținerile părții reclamate**

50. Prin adresa comunicată la data de 03.05.2022, partea reclamată arată că pe rolul Tribunalului Galați se află spre soluționare dosarul nr. 5700/121/2021, care are ca obiect contestația formulată de petentă împotriva deciziei de sancționare, solicitarea de despăgubiri constând în contravaloarea drepturilor salariale care nu au fost plătite din cauza aplicării deciziei de sancționare, precum și o despăgubire în cuantum de 20.000 de euro pentru un pretins prejudiciu moral și de imagine.

51. Partea reclamată arată că, din plângerea petentei rezultă că cel puțin o parte dintre susținerile privind o pretinsă hărțuire morală la locul de muncă au legătură cu decizia de sancționare nr. 3233/17.11.2021. Având în vedere că, în conformitate cu prevederile art. 5, alin. 2 din Codul muncii, hărțuirea unui salariat constituie o formă de discriminare, în cuprinsul petiției nu rezultă care dintre criteriile reglementate de art. 5 alin. 2 din Codul muncii ar fi fost avute în vedere în invocarea pretinsei discriminări, respectiv criteriile bazate pe „rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitatea sindicală, apartenența la o categorie defavorizată”. De asemenea, în conformitate cu prevederile art. 2 alin (5) din OG nr. 132/2000, „angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale”.

52. În susținerea celor menționate în punctul de vedere, partea reclamată anexează la dosar următoarele documente: decizia de sancționare a petentei, regulament intern de funcționare a organizației, scrisoarea petentei către directorul general al companiei, răspunsul directorului general la scrisoarea petentei.

53. În punctul de vedere comunicat de partea reclamată la dosar la data de 09.05.2022, se arată următoarele:

53.1 În urma unor verificări efectuate de Direcția antifraudă și Regiunea sud-est, au fost identificate suspiciuni privind activitatea de acordare credite Persoane fizice la sucursala în care petenta era angajată, către clienți care au apelat la serviciile unor terțe persoane care oferă servicii de intermediere credite și ștergere informații negative din Biroul de credit. Aceste terțe persoane, reprezentante ale societății de broker de credite, nu sunt autorizate să presteze astfel de servicii în relație cu compania. Astfel, în perioada 2020-2021, una dintre angajatele aflate în subordinea petentei a desfășurat acțiuni de colaborare cu acești intermediari de credite, petenta susținând acțiunile angajatei cu pricina.

53.2 Petenta a cunoscut, a acceptat și a susținut colaborarea dintre angajata aflată în subordinea sa și intermediarii de credit. Deși în repetate rânduri personalul implicat în activitatea de creditare i-au sesizat petentei modul de lucru neconform desfășurat de angajata cu pricina, petenta nu numai că nu a avut nicio acțiune de remediere a stării de fapt, dar a și încercat să îi influențeze pe cei care sesizau neconformitățile. În data de 09.07.2020, în contextul identificării unor soluții de finanțare de valori maxime pentru o familie, petenta a apelat la o terță persoană, salariat în cadrul Casei Județene de Pensii Galați, astfel încât să obțină un document necesar acordării unui credit neautorizat în condiții neconforme de către subalternă acesteia.

53.3 Se arată că petenta a recomandat personalului din subordine implicat în activitatea de creditare consilierea solicitanților de credit considerați ca fiind riscanți, astfel încât să mențină contul curent al acestora la echivalentul primelor rate de credit. Prin această metodă, abuzivă față de clienți, se încerca de fapt respectarea condiției de participare la diferite campanii de vânzare credite, dar se influențau artificial atât indicatorii de risc privind creditele neperformante la nivelul sucursalei – indicator KPI privind cultură și gestiunea riscurilor cât și capacitatea de rambursare a clienților. În mod uzual, la nivelul sucursalei refinanțările unor credite deținute de către clienți la alte instituții bancare erau realizate contrar cadrului normativ, respectiv plățile aferente stingerii debitelor erau efectuate prin ordin de plată simplu, nu prin ordin de plată condiționat. Astfel, clienții au beneficiat de creditele de refinanțare, a crescut gradul de îndatorare al acestora și a fost influențată negativ capacitatea de rambursare a creditelor. În perioada 2020-2021, petenta a acordat un număr de 11 astfel de derogări, deși nu avea competențe/prerogative funcționale în acest sens. În vederea lămuririi acestor fapte, s-a dispus cercetarea disciplinară a petentei. Aceasta a avut o atitudine nesinceră, susținând, în ciuda tuturor dovezilor, că nu ar fi avut cunoștință despre neregulile în materia acordării creditelor și că nu ar cunoaște clienții care ar fi beneficiat de un tratament diferențiat din partea subordonatei sale. Prin funcția pe care petenta o deține, conform atribuțiilor stabilite prin fișa postului, dacă aceasta nu a cunoscut faptele de încălcare a normelor interne săvârșite de către subordonați, rezultă că nu și-a exercitat în mod corespunzător atribuțiile de serviciu, respectiv activitățile de supraveghere și control, abaterile fiind săvârșite în această ipoteză prin inacțiune (omisiune). La aplicarea sancțiunii petentei s-a avut în vedere modul în care aceasta a gestionat și urmărit activitatea derulată de subalternă sa, dar și practicile neconforme constatate în activitatea de creditare persoane fizice.

53.4 Partea reclamată arată că faptul că în perioada de timp în care s-au produs efectele sancțiunii a fost schimbat temporar felul muncii și petenta a fost trecută pe o funcție de execuție, a reprezentat exclusiv consecința aplicării sancțiunii disciplinare cu retrogradarea din funcție și cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea pentru o durată de 60 de zile, sancțiune ce este prevăzută de lege, respectiv de dispozițiile art. 248 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, nu o măsură discreționară prin care s-ar fi urmărit discreditarea acesteia. Susținerile petentei, în sensul că în acest mod s-ar fi urmărit de fapt demisia petentei, nu au niciun suport și nu sunt argumentate în niciun fel.

53.5 De asemenea, se afirmă că sancțiunea ar fi fost aplicată fără să se țină cont de „profesia” salariatei, că de fapt s-ar fi aplicat o „pedeapsă”, că în desfășurarea activității pe noul post ar fi fost nevoită să manipuleze numerar și că în data de 19.11.2021 i s-ar fi cerut rapoarte de activitate. Partea reclamată susține că aceste afirmații sunt nefondate, iar faptele sunt prezentate într-un mod distorsionat. A susține că aplicarea unei sancțiuni este o formă de hărțuire morală, în condițiile în care posibilitatea aplicării de către angajator a sancțiunii respective este prevăzută de lege, depășește limitele exercitării dreptului subiectiv. În fond, aplicarea sancțiunii a fost temporară iar salariața și-a exercitat dreptul de a o contesta în condițiile legii, urmând ca instanța de judecată să decidă dacă faptele săvârșite de către salariată impuneau aplicarea unei astfel de sancțiuni.

53.6 Partea reclamată arată că susținerile privind un posibil tratament abuziv aveau la bază aceleași argumente, respectiv că ar fi contestat în instanța de judecată decizia de sancționare, în condițiile în care instituția angajatoare nu avea niciun fel de informații cu privire la această acțiune, în acest fel susținerile respective devenind un lait motiv pentru a demonstra, neargumentat, că ar exista o presupusă legătură de cauzalitate între contestarea sancțiunii și o pretinsă acțiune de hărțuire din partea superiorului petentei.

53.7 În privința afirmațiilor petentei cum că i s-ar fi degradat starea de sănătate conform documentelor depuse de aceasta, partea reclamată arată că din aceste documente nu se poate trage concluzia că ar exista o legătură de cauzalitate între maladiile care ar fi determinat starea de boală și situația de la serviciu. Dacă ar fi existat indicii în acest sens, medicii care au eliberat documentele erau obligați, conform art. 27 din Legea nr. 319/2006, să informeze Direcția de sănătate publică, urmând ca acest organism să investigheze modul în care a fost gestionat cazul.

53.8 De asemenea, partea reclamată consideră că nu există niciun fel de indicii în sensul că subordonata petentei ar fi fost forțată să își dea demisia.

53.9 Partea reclamată prezintă faptul că întotdeauna s-au comunicat răspunsuri la sesizările petentei trimise către conducerea organizației.

54. În continuare, se arată că subalternei petentei nu i s-a imputat colaborarea cu societatea de brokeri, ci aspectele frauduloase care au fost semnalate de departamentul antifraudă, respectiv colaborarea cu acest prestator de servicii și nerespectarea limitelor stabilite prin contract, cu consecința acordării unor credite fără respectarea normelor obligatorii impuse de organizație și expunerea acesteia la sancțiuni, dar și la creșterea alarmantă a numărului de credite neperformante. Superiorul ierarhic îi atrăsese anterior atenția acesteia cu privire la performanțele anormale ale subalternei sale. Acest superior a efectuat o serie de verificări iar ulterior,

i-a cerut subalternei petentei să explice aceste aspecte, dar aceasta a refuzat și totodată și-a prezentat demisia, demisia acesteia fiind anterioară anchetei departamentului antifraudă.

55. Partea reclamată consideră că afirmația petentei conform căreia aceasta nu avea experiență în lucru cu numerar este nefondată și lipsită de relevanță, în condițiile în care sunt multe alte produse și operațiuni care se procesează la ghișeu (constituiri de depozite, vânzări de pachete, carduri, asigurări, actualizări de date etc.) și care era de așteptat să fie regăsite într-un volum corespunzător experienței și cunoștințelor petentei.

56. Partea reclamată susține că în data de 20.08.2021, în discuția dintre superiorul ierarhic și petentă, acesta i-a comunicat petentei că o suspectează că ar avea cunoștință de anumite aspecte din activitatea subaltenei sale, fapt confirmat ulterior de ancheta departamentului antifraudă. Discuția a fost necesară în prezența întregii echipe, deoarece starea de spirit a salariaților din agenție era foarte proastă și trebuia lămurită situația apărută. Superiorul ierarhic nu a transmis niciunui subaltern să ignore instrucțiunile date de petentă sau să nu se consulte cu aceasta, însă în perioadele de timp în care contractul său a fost suspendat sau în care decizia de retrogradare și-a produs efectele, salariata nu-și putea exercita atribuțiile unei funcții superioare. Superiorul petentei nu a sugerat și nu a transmis nimănui că petenta ar urma să părăsească organizația, nefiind depusă nicio dovadă în acest sens.

57. În ceea ce privește excluderea petentei de la proiectele pe care le-ar fi demarat, afirmațiile sunt neadevărate, susține partea reclamată. Afirmația că în perioada august-septembrie, superiorul ierarhic ar fi început să efectueze abordarea permanentă a clienților creditați este menită să inducă în eroare. Acesta nu avea obligația să o invite pe petentă la întâlniri/discuții, întrucât o suspecta că era la curent cu anumite aspecte care puteau fi frauduloase în aceste cazuri.

58. Se arată că evaluarea profesională pentru activitatea desfășurată în anul 2021 a fost contestată de petentă în conformitate cu procedura. Contestația a fost analizată de către comisia mixtă sindicat/patronat, care a decis respingerea acesteia. Astfel, susținerile petentei sunt nefondate, activitatea sa fiind analizată în final de comisie, fiind modificat doar calificativul obținut în capitolul principalelor cerințe din fișa postului, din „nu au fost realizate” într-unul superior, anume „în curs de realizare”.

59. Partea reclamată arată că, conform declarațiilor mai multor salariați ai organizației, petenta a inițiat și a întreținut o stare conflictuală, acest fapt conducând la tensionarea relațiilor din cadrul colectivului. Alte suspiciuni de fraudă au fost identificate cu privire la modalitatea de valorificare a unui imobil oferit garanție companiei, având în vedere că, între adjudecatarul imobilului și petentă există relații directe de familie, respectiv soț-soție.

60. În privința discuției din data de 10.02.2022, partea reclamată consideră că acuzațiile care se aduc celor doi angajați sunt neadevărate, petenta nu a fost amenințată în niciun fel, nu i s-a spus/sugerat că familia ei va avea de suferit și nu au fost adresate niciun fel de amenințări, așa cum lasă petenta să se înțeleagă din plângerea sa. Discuția a avut loc pentru a se identifica o soluție de continuare a activității acesteia, în condițiile în care urma a fi repusă în funcție după executarea sancțiunii, ținând cont și de faptul că și alți salariați, colegi cu petentă, au depus plângeri împotriva acesteia, invocând la rândul lor că sunt hărțuiți și amenințați. Propunerea

petentei a fost de a încheia amiabil toată situația și a solicitat să primească 24 de salarii compensatorii, considerând că cele două salarii propuse de reprezentanții companiei nu ar fi fost onorabile. O altă propunere a petentei a fost de a se identifica pentru aceasta un post de coordonator în altă sucursală a organizației.

61. În ceea ce privește presupusa încălcare a confidențialității datelor cu caracter personal, partea reclamată arată că toate datele despre care se face referire sunt fie publice, fie au fost puse la dispoziția companiei în baza unui acord de prelucrare a datelor cu caracter personal.

62. În susținerea celor prezentate în punctul de vedere, partea reclamată anexează la dosar următoarele documente: contractul colectiv de muncă, Directiva N9D2 – regulamentul intern al societății, reclamațiile formulate de petentă și răspunsurile oferite de către companie, e-mail-uri și răspunsul cu privire la contestația la evaluare.

63. În punctul de vedere comunicat de partea reclamată la dosar la data de 14.06.2022, se arată următoarele:

63.1 Partea reclamată își menține susținerile din punctul de vedere transmis anterior și menționează că petenta nu a combătut și nu a motivat susținerile sale formulate în primul răspuns trimis către CNCD.

63.2 În privința raportului de psihodiagnostic și evaluare clinică al petentei, partea reclamată menționează că acest raport a fost întocmit la cererea petentei precum și a avocatei sale, astfel fiind considerat subiectiv și deoarece încă de la început partea reclamată este considerată „stresor”, nu se poate vorbi de obiectivitate. Se arată că psihologul nu este medic și nu se poate pronunța cu privire la interpretarea unor determinări imagistice prin rezonanță magnetică (RMN) și nici psihiatrice (făcându-se vorbire de stresor, de amenințări și de hărțuire la locul de muncă).

63.3 Partea reclamată consideră că a susține că aplicarea unei sancțiuni este o formă de hărțuire morală, în condițiile în care este reglementată posibilitatea aplicării de către angajator a sancțiunii respective cu respectarea garanțiilor impuse de Codul muncii, depășește limitele exercitării dreptului subiectiv. În plus, aplicarea sancțiunii a fost temporară, iar salariații și-a exercitat dreptul de a o contesta în condițiile legii, urmând ca instanța de judecată să hotărască dacă faptele săvârșite de către salariații impuneau aplicarea unei astfel de sancțiuni. Scopul aplicării sancțiunii a fost conștientizarea abaterilor disciplinare săvârșite și îndreptarea salariații, nicidecum pedepsirea petentei.

63.4 Partea reclamată menționează că raportul de psihodiagnostic și evaluare conține exagerări și afirmații care nu pot fi verificate. La nivelul subiectiv emoțional, se afirmă că petenta declară „frică de moarte iminentă”, „probleme de sănătate iremediabile”, precum și „dispariția temporară a autocontrolului”. În final, pe lângă odihnă și tratament, psihologul recomandă o eventuală modificare a locului de muncă. În documentele prezentate se poate trage concluzia că ar exista o legătură de cauzalitate între maladiile care ar fi determinat starea de boală și situația de la serviciu. De asemenea, doar o anchetă externă ar putea confirma/infirma legătura de cauzalitate invocată de petentă.

63.5 Se arată că în baza abonamentului medical de care beneficiază toți angajații organizației, petenta ar fi putut accesa un pachet de analize plus consultații gratuite, iar în final se putea constitui un dosar medical complet care să fie analizat și de medicul de

medicină a muncii, medic care are obligația să monitorizeze starea de sănătate a lucrătorilor sau să recomande noi determinări.

64. Partea reclamată menționează că era normal ca pe perioada în care petenta deținea o funcție inferioară salariată să fie eliminată din grupul directorilor pe perioada de retrogradare. În această perioadă, salariața a fost și în incapacitate temporară de muncă, fapt care explică durata intervalului de timp în care a fost eliminată din grupul respectiv.

65. În concluzie, partea reclamată consideră că nu există argumente care să susțină o pretinsă hărțuire morală la locul de muncă la care ar fi fost sau ar fi supusă petenta și astfel se solicită respingerea plângerii ca nefondată, dar și ca nedovedită.

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

66. **În fapt**, Colegiul director reține că prin adresa comunicată la data de 09.01.2023, petenta își retrage plângerea înregistrată sub nr. 1907/15.03.2022 la Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, renunțând la petiție.

67. **În drept**, conform art. 14 al Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la CNCD, aprobată prin Ordinul CNCD nr. 144/2008 „(1) *Petentul poate să renunțe la petiție fie verbal, în ședința Colegiului director, fie prin cerere scrisă; (2) Renunțarea la petiție se consemnează prin hotărâre a Colegiului director*”.

68. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director reține că petentul a renunțat la plângerea nr. 1907/15.03.2022, prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 132/09.01.2023.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Clasarea petiției înregistrată sub nr. 1907/15.03.2022 conform. art. 14, al. 2 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor la CNCD, aprobată prin Ordinul CNCD nr. 144/2008, întrucât Colegiul director a luat act de cererea de renunțare la petiție formulată de petent.

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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

Nu este cazul

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



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

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 18.01.2022 au fost:**

**BABUȘ RADU – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA – Membru**

**SULIMAN SECYL – Membru**

**RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru**

**Motivat/redactat: AND/FL**

**Data: 02.03.2023**

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

