



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 228
din data de 02.07.2025

Dosar nr. 99/2023

Petiția nr. 1223/16.02.2023

Petent:

Parte reclamată: – director sucursala CEC Bank SA Galați
SC CEC Bank SA

Obiect: se reclamă hărțuire la locul de muncă: aplicarea unui tratament diferențiat la evaluările anuale de performanță și neplata unor drepturi (neacordarea anuală a părții variabile din profit pentru anii 2018 - 2022, neacordare parte fixă a profitului pentru anul 2022, neacordare creștere salarială pentru anul 2021)

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1. cu domiciliul în Galați, Bd. nr., bl., sc., ap., jud. Galați și reprezentant convențional Avocat cu sediul profesional în Galați, Bd. nr., bl., ap., e-mail: prodycat@yahoo.com

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

2. – director sucursală CEC Bank SA Galați cu sediul în Galați, str. ... nr., Bl., jud. Galați
3. **SC CEC Bank SA** cu sediul în București, Calea Victoriei nr. 13, sector 3

II. Procedura de citare

4. 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.
5. Prin adresa înregistrată sub nr. 1223/28.03.2023 a fost citat petentul iar prin adresele înregistrate sub nr. 2427/28.03.2023 au fost citate părțile reclamate, pentru termenul stabilit de Consiliu în data de 25.04.2023.
6. Procedură legal îndeplinită.
7. La data audierii petentul a fost absent, fiind prezent reprezentantul părții reclamate CEC Bank SA.



8. Partea reclamată a depus la dosar note scrise înregistrate sub nr. 3125/26.04.2023 ce au fost comunicate petentului prin adresa înregistrată sub nr. 3353/04.05.2023.
9. Petentul a depus concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 5600/18.06.2023.
10. Petentul a solicitat prin adresa înregistrată sub nr. 5600/18.06.2024 comunicarea stadiului dosarului, sens în care i s-a răspuns via e-mail.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

11. Prin petiția înregistrată sub nr. 1223/16.02.2023 petentul sesizează o situație de hărțuire la locul de muncă, la care este supus de mai mult timp de angajatorul său, SC CEC Bank SA, îndeosebi de către șeful său ierarhic superior, director al Sucursalei CEC Bank SA Galați.
12. Petentul precizează că a sesizat în nenumărate rânduri conducerea băncii asupra situației de discriminare a care a fost supus, fără a se lua măsuri.
13. Petentul, angajat al SC CEC Bank SA, în funcția de director al Agenției nr. 5 CEC Tiglina II Sucursala Galați din anul 2005, iar începând cu anul 2018, de la numirea noului director al Sucursalei CEC Bank SA Galați, a fost supus unui tratament discriminatoriu, prin aplicarea unui tratament diferențiat față de alți salariați care au ocupat funcții similare de directori agenții din cadrul sucursalei Galați, în raport cu alți salariați în ceea ce privește acordarea unor drepturi bănești, dar și unei continue hărțuiri morale la locul de muncă manifestată de șeful său direct prin supunerea la umilințe de față cu alți angajați și alte persoane (folosirea unui limbaj neadecvat), subevaluări anuale nejustificate ale activității profesionale, tergiversarea nejustificată a soluționării unor solicitări pentru buna desfășurare a activității agenției pe care o conduce, sesizări nejustificate ale comisiei de disciplina etc.
14. Se arată că anual, se realizează o evaluare a performanțelor profesionale, prin acordarea unor scoruri, întocmită de șeful ierarhic superior Director Sucursală Aceste evaluări pot fi contestate ulterior la o Comisie pentru soluționarea prin mediere a contestațiilor constituită la nivel central, rezultatele reevaluării efectuate de aceasta comisie fiind ulterior transmise către șeful ierarhic și către Resursele Umane, dacă se impune modificarea scorului evaluării.
15. Prin evaluările pentru anii 2019, 2020, petentului i s-a acordat un scor sub 3 puncte, pe care l-a contestat conform procedurii, iar în urma reevaluării efectuate de Comisia de mediere, s-a dispus mărirea scorului de performanță la cel puțin 3 puncte, practic infirmându-se evaluarea pe care i-a făcut-o șeful ierarhic superior.
16. Pentru anul 2021, în cursul lunii martie 2022, directorul Sucursalei l-a evaluat pe petent cu un scor de 2,83 puncte, evaluare pe care de asemenea a contestat-o. Deși a formulat și înregistrat contestația imediat după ce a primit evaluarea, soluționarea contestației s-a făcut cu mare întârziere, abia în cursul lunii iulie 2022.
17. Relevant este faptul că anual, în cursul lunii mai se stabilește, la nivelul băncii, modul de distribuire și salariații beneficiari a unei părți din profitul firmei, conform normelor interne, fapt care la acel moment (mai 2022) datorită evaluării sub 3 puncte îl excludea din categoria salariaților care beneficiau de aceste premii din profit.
18. După audierea petentului de către Comisia de Mediere din data de 21.06.2021, prin

sistemul video-conferință, unde a fost prezent și directorul Sucursalei Galați, i s-a stabilit în mod incorect un scor de 2,91 puncte, evaluare pe care a contestat-o în instanță, considerând că scorul obținut nu este cel corespunzător performanței sale, neținându-se cont de numeroase aspecte ce implică activitatea agenției pe care o conduce.

19. Petentul precizează că realizările agenției în anul 2021 au fost în creștere față de anul 2020, depășindu-se țintele la o serie de indicatori importanți, cu pondere semnificativă la realizarea profitului unității, chiar dacă datorită pandemiei întreaga activitate a fost afectată, astfel încât, 2 săptămâni, salariații agenției au fost în telemuncă, ceea ce adus la dispersarea potențialilor clienți către celelalte agenții funcționale. De asemenea, în perioada mai 2021 - august 2021, nu s-au acordat credite de nevoi personale deoarece, organizarea precară a activității de analiză de către directorul de sucursală a generat întârzieri majore (mai mult de o lună) în analiza dosarelor de credit, ceea ce a dus la pierderea numeroșilor clienți interesați de acest tip de credit, reflectându-se în mod negativ și în realizările agenției. Astfel, ceea ce a relatat directorul sucursalei și în parte a reținut comisia, prin exemplele date nu reflectă realitatea propriu-zisă deoarece acestea au privit doar mediul rural unde nu există alte bănci concurente, iar clienții sunt dispuși să aștepte un timp mai îndelungat pentru obținerea creditului.

20. Se precizează că evaluatorul nu a apreciat nici un rezultat al agenției (cel puțin a celor 3 indicatori la care am avut rezultate unice pe Sucursala Galați) pe care o conduce petentul și întotdeauna a dat dovadă de rea-credință față de problemele existente, fiind refractar la acestea, neimplicându-se. Astfel se justifică și faptul că partea reclamată are o problemă cu petentul prin faptul că a acordat partea variabilă din beneficiul convenit salariaților băncii, celorlalți directori/șefi de agenții, precum și salariaților Agenției nr. 5 Țiglina II Galați. Or, în condițiile în care agenția pe care o conduce nu a obținut rezultatele scontate, salariații nu ar fi trebuit fi remunerați suplimentar.

21. Petentul susține că i-a fost aplicat un tratament discriminatoriu în raport de alți angajați, fie cu funcții similare sau salariați din cadrul aceleiași agenții, prin neplata unor drepturi (neacordare anuală a părții variabile din profit pentru anii 2018, 2019, 2020 și 2021, neacordarea părții fixe a profitului pentru anul 2021 și neacordarea de creșteri salariale pentru anul 2021).

22. Se precizează că în funcție de criteriile de performanță, salariații au dreptul la o parte din profitul băncii, parte care se compune dintr-o parte fixă și una variabilă, de care petentul a fost lipsit în mod nejustificat. În anii 2019 – 2022 petentul nu a beneficiat de aceasta parte variabilă din profit, decât în mod parțial în cursul anului 2020 (pentru activitatea din 2019). Aceasta situație nu s-a datorat evaluării anuale ci datorită faptului, că la momentul la care se făcea aceasta distribuție (în luna mai), petentul figura cu o evaluare sub 3 puncte, chiar dacă ulterior, în urma contestațiilor obținea un punctaj care îl îndreptățea să primească acest beneficiu. Un element important de care se ține cont la distribuția profitului este gradul de îndeplinire a obiectivelor pe agenție, care se constituie și ca un criteriu de performanță profesională pentru directorul agenției.

23. Se menționează faptul că personalul din alte agenții, din cadrul sucursalei Galați, deși s-au aflat în aceeași situație cu agenția pe care o conduce petentul, au primit aceasta parte variabilă din profit, ceilalți directori de agenții primind această parte variabilă din profit, el fiind singurul din directorii de agenții (nici unul în perioada de referință nu a

îndeplinit integral obiectivele pe agenții) care nu a primit acest beneficiu. Pentru anul 2019 și 2020, subordonații petentului din agenție au primit aceasta parte variabilă din profit, ceea ce ar contrazice o posibilă susținere a părții reclamate că nu a beneficiat de această bonificație ca urmare a neîndeplinirii integrale a obiectivelor pe agenție.

24. Deoarece prin evaluarea pentru anul 2021 petentul a primit un scor sub 3 puncte, a fost exclus de la a beneficia de partea fixă din profit, care anual se repartizează salariaților conform normelor interne și ale prevederilor contractuale.

25. De asemenea, pentru anul 2021 petentului nu i s-a acordat creștere salarială, stabilite conform prevederilor contractuale. Începând cu luna iunie 2021, toți salariații CEC Bank SA, dacă au obținut un punctaj la evaluare de peste 3 puncte, au beneficiat de o indexare salarială conform Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate. Deși ulterior a obținut un punctaj peste 3 puncte, în urma contestării, partea reclamată nu a procedat la majorarea salariului, cu indexarea din CCM.

26. În privința hărțuirii morale la locul de muncă, petentul susține că din momentul numirii în funcția de director sucursala Galații a părții reclamate, el a fost supus la un tratament discriminatoriu și hărțuitor, care s-a materializat prin: evaluări nereale ale performanțelor profesionale pentru anii 2018-2021, sesizarea netemeinică a comisiei de disciplină în perioada 2019-2021, tratament diferențiat față de colegii care ocupă aceiași funcție de director de agenție și față de ceilalți angajați ai agenției pe care o conduce, tergiversarea soluționării referatelor prin care solicita rezolvarea unor situații sau investiții necesare bunei desfășurări a agenției pe care o conduce, folosirea unui limbaj neadecvat, în relația cu petentul, atât de față cu alți colegi de serviciu, din cadrul sucursalei și din aparatul central al băncii, dar și în corespondența electronică purtată.

27. În perioada 2019-2021 a fost supus unei hărțuiri permanente, uneori subtile dar și deschis ostilă din partea directorului sucursalei Galați, care a sesizat de 3 ori comisia de disciplină, acuzându-l pe petent în mod nefondat de săvârșirea unor fapte, care nu au fost confirmate în cadrul procedurilor disciplinare. Deși în cadrul audierilor partea reclamată a avut o atitudine necorespunzătoare în limbaj față de petent, împotriva sa nu a fost luată nici o măsură, cu toate că limbajul folosit încalcă dispozițiile regulamentului intern, fiind folosit într-un cadru public de față cu membrii comisiei de disciplină și a avocatului petentului, care l-a asistat.

28. De asemenea, ori de câte ori îi solicita petentul rezolvarea unor probleme de serviciu, partea reclamată avea o atitudine ostilă, materializată în unele situații prin nerezolvarea problemelor pe care le semnalăm sau de a se ralia poziției unor clienți sau alte persoane care semnalau unele aspecte ce țineau de funcționarea agenției. De exemplu, deși a solicitat, la fel ca alte agenții de a avea o firmă luminoasă corespunzătoare, nu a soluționat decât cu mare întârziere această solicitare. De asemenea, deși a solicitat de peste 2 ani repararea tavanului spart al agenției, acesta nu este reparat, deși alte agenții au beneficiat de reparații de același gen când au solicitat.

29. Un incident care l-a pus într-o postură umilitoare a fost aceea a sesizării unor potențiali clienți cu privire la folosirea parcarii concesionate pentru agenție până în 2020. Deși a arătat ca acele sesizări nu erau fondate partea reclamată a avut față de petent o atitudine ostilă, considerând că el ar fi vinovat de aspectele semnalate, deși la acel moment s-a intervenit față de unii cetățeni care parcaseră fără drept pe locurile

concesionate. Practic, în loc să apere interesele băncii, a avut o atitudine neprincipială, dând dreptate persoanelor care parcaseră fără drept și admonestându-l netemeinic pentru situația creată.

30. De câte ori petentul participa la ședințe conduse de directorul de sucursala acesta avea o atitudine critică nejustificată la adresa sa, aspect semnalat în particular și de colegii directori din celelalte agenții. Mai mult, petentul nu este invitat la ședințele festive (singurul director din cadrul sucursalei neinvitat), în cadrul cărora se acordau recompense pentru performanțele pe anumite obiective salariaților care aveau rezultate ce trebuiau recompensate sau trebuiau pur și simplu felicitați. O astfel de situație a fost în anul 2019, când a aflat că a fost singurul care nu fusesem informat de o astfel de ședință, cu toate că printre cei ce trebuiau felicitați se aflau și doi subordonați de ai săi din cadrul agenției, care nici aceștia nu au fost invitați.

31. O altă situație a fost în luna decembrie 2022, când partea reclamată a trimis mail-uri de felicitare, cu ocazia sărbătorilor sau pur și simplu de informare, pe grupul intranet, folosit de angajații băncii, către toți angajații, mai puțin către petent.

32. Tratatul complet defavorabil aplicat petentului de șeful ierarhic s-a materializat și prin unele măsuri și solicitări ale acestuia, către petent și către alte compartimente ale băncii: solicitarea comunicării testelor susținute de petent în ultimii 3 ani, realizarea rotației conducerii cu alte agenții într-o perioadă în care în Agenția pe care o conduce petentul nu avea un Manager Relații Clienți (MRC), unicul MRC (deși la o astfel de agenție trebuiau să fie 2 MRC) fiind în concediu de odihnă, dispoziția părții reclamate ca petentul să insiste către clienții persoane juridice, să folosească aplicația nou introdusă în luna noiembrie 2022, pentru încărcarea salariilor, deși aplicația era în curs de testare și dădea erori materializate prin întâzieri la plata salariilor (termenul de implementare a aplicației era sfârșitul lunii decembrie 2022, dar partea reclamată a făcut presiuni ca petentul să determine clienții să folosească aplicația chiar începând cu luna noiembrie 2022).

33. Petentul susține că orice propunere constructivă pe care încearcă să o facă îi este respinsă din start de către partea reclamată, fără a da ascultare celor ce are de spus, astfel că de multe ori preferă să poarte discuțiile doar prin e-mail. Chiar și așa petentul a fost de mai multe ori ținta invectivelor șefului ierarhic, chiar dacă acestea au fost într-o formă mai temperată.

34. Prin e-mail-uri i-a reproșat în mod nereal că ar fi refuzat unele sarcini de serviciu, că s-ar fi opus relocării OTC - procedură de detașare periodică a personalului la o altă agenție, pe o anumită perioadă, lucru neadevărat, de altfel.

35. Atitudinea sa ostilă a fost chiar și în situații în care a primit aprecieri din partea membrilor conducerii superioare, exemplu e-mail-ul primit de la director - Director vânzări credite IMM, despre care a aflat ulterior și față de care a avut o exprimare în derâdere față de petent.

36. Petentul susține că în nenumărate rânduri, telefonic sau prin mail a comunicat către Directorul Adjunct al Direcției de Administrare a Rețelei Teritoriale, despre situațiile de hărțuire la care este supus de șeful ierarhic, însă aceasta nu i-a răspuns niciodată la solicitările sale, și nici nu a sesizat Comitetul de Etică pentru a se verifica cele semnalate. Acest comportament "agreat" de conducerea centrală a băncii, s-a manifestat și prin faptul că din anul 2018 petentul nu mai este numit în Comisiile de concurs de angajare în

agențiile arondate Agenției pe care o conduce: Agenția Pechea, Agenția Redit, Agenția Frumușita și Agenția Cuca, iar recent la Agenția Pechea a fost organizat un concurs de angajare, dar din comisia de examen petentul nu a făcut parte.

37. Petentul a solicitat să fie depuse către angajator o serie de documente: cererea de chemare în judecată dosar nr. 3948/121/2022, evaluările din anii 2018-2021, contestațiile formulate împotriva modului de evaluare din perioada 2018- 2021, Procesele verbale ale Comisiei de Mediere prin care au fost soluționate contestațiile împotriva evaluării anuale, notele de serviciu privind criteriile de performanță stabilite anual, Planul de repartizare a obiectivelor pe agenții în cadrul Sucursalei CEC Bank SA Galați , corespondența pe mail cu directorul sucursalei și cu alți salariați ai paratei, referatele și solicitările privind activitatea agenției nr. 5 CEC Tiglina II Galați din perioada 2019-2021, actele procedurilor disciplinare demarate împotriva petentului în perioada 2019- 2021, Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivel de unitate valabil în anul 2021.

38. Se depun înscrisuri: nota de serviciu nr. 21/vers11/30.12.2019, formular evaluare 2020, contestație evaluare 2020 cu dovada comunicării, răspuns soluționare contestație evaluare 2020 - comunicare mail, nota de Serviciu nr. 21/vers12/29.07.2021, formular evaluare 2021, contestația nr. DRU/U/4622/28.03.2022, concluzii contestație evaluare, completare concluzii contestație evaluare, Procesul Verbal nr. DRU/U/8500/11.07.2022, convocare cercetare disciplinară 16.01.2020, e-mail-uri, cererea de chemare în judecată Dosar nr. 3948/121/2022.

39. Prin adresa înregistrată sub nr. 5600/18.06.2024 petentul solicită să i se comunice stadiul dosarului și depune prezentarea altor acțiuni de hărțuire și discriminare la care este supus în continuare.

40. Petentul precizează că deși angajatorul are cunoștință de sesizarea formulată către CNCD dar și de litigiul din instanță, care are ca obiect acțiuni de hărțuire și discriminare la locul de muncă (dosar nr. 3948/121/2022 - pe rolul Tribunalului Galați, în care CNCD are calitate de intervenient forțat), în continuare este supus hărțuirii din partea șefului ierarhic superior, director al Sucursalei CEC Bank SA Galați, angajatorul meu neluând nici o măsură, deși a fost sesizat în nenumărate referitor la comportamentul hărțuitor.

41. Mai mult, în cursul anului 2023, la evaluarea pentru activitatea din 2022, s-a continuat modul de evaluare tendențioasă, care a fost tolerat, dacă nu încurajat de factorii de conducere superiori ai băncii, prin nerespectarea procedurii de soluționare a contestației, prin neluarea unor măsuri concrete de limitare a acestei conduite hărțuitoare. Astfel la evaluarea activității pentru anul 2022, a fost stabilit din nou un punctaj diminuat în mod nejustificat, evaluare pe care a contestat-o, dar șeful ierarhic superior imediat evaluatorului care a tergiversat soluționarea acestei până la sfârșitul lunii iunie 2023.

42. În mod analog, ca și la evaluările anterioare (2019 - 2021), criteriul învățare și dezvoltare a fost notat cu 3 puncte, și nu cu 4 sau 5 puncte, deși la toate testările la care a participat în calitate de director de agenție a obținut note de 9 și 10, note peste cele obținute de colegii aflați pe posturi similare.

43. Prin evaluarea anuală în anul 2024 (pentru anul 2023) partea reclamată i-a aplicat un tratament diferențiat față de alți angajați cu funcții similare. În mod voit șeful ierarhic superior i-a făcut evaluarea cu întârziere, abia pe 19.04.2024, după ce ar fi trebuit să beneficieze de o indexare salarială conform noului Contract Colectiv de Muncă pe anul

2024 la nivel de unitate. Chiar înainte de a formula în termenul procedural de 5 zile contestația, în data de 19.04.2024 partea reclamată a întocmit un “Plan de măsuri” (Plan de îmbunătățire a performanței), care i-a fost comunicat prin mail la data de 23.05.2024, însă fără a aștepta soluționarea contestației, formulate pe 24.04.2024.

44. Concomitent cu modul de evaluare profesională pentru anul 2023 și tergiversarea soluționării contestației, în cursul lunilor martie - mai 2024, partea reclamată a luat o serie de măsuri organizatorice, cu privire la activitatea Agenției nr. 5 CEC Galați Tiglina II, prin care a subminat practic activitatea petentului, punându-l în situația de a nu avea suficiente resurse umane în cadrul agenției pentru a îndeplini obiectivele de performanță stabilite în perioada semestrului I 2024, devenind singura agenție din cadrul Sucursalei Galați a CEC Bank care nu are un PTC, iar activitatea MRC este preluată de șeful de agenție.

45. Petentul susține că în 2023 nu a beneficiat de acordarea primei de Paște conform dispozițiilor contractului colectiv de muncă. Prin dispozițiile contractului colectiv de muncă sunt excluși de la acordarea unei astfel de remunerații mai multe categorii de salariați, printre care și salariații care *“se află în litigiu cu Banca, indiferent de natura litigiului, calitatea salariatului (reclamant/parat) pe toată durata derulării litigiului”*.

46. De asemenea, precizează că nu i-a fost indexat salariului începând cu luna martie 2024 conform dispozițiilor conform noului Contract Colectiv de Munca pe anii 2024 la nivel de unitate (art. 36 al. 3), din cauza evaluării pe anul 2023, efectuate cu întârziere, creștere salarială ce nu era condiționată de performanțele profesionale anterioare.

47. Anterior intrării în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă pe anii 2024-2026 la nivel de unitate (martie 2024) a existat o propunere de majorare a salariilor directorilor de agenții din subordine, propunere din care petentul a fost exclus.

48. Petentul nu a beneficiat nici de plata părții fixe a profitului pentru anul 2022 și a părții variabile din profit pentru anul 2022, care se face în perioada mai-iunie a anului următor, prin excluderea de la acordarea acestor drepturi datorită evaluării inițiale pe 2022. Având în vedere nesoluționarea în termenul procedural (tergiversare) a contestației împotriva evaluării pentru activitatea desfășurată pe 2023, petentul este în situația de a nu beneficia nici în 2024 de acordarea primei din fondul de participare la profit (parte fixă și cea variabilă pentru anul 2023), având în vedere comunicarea conducerii băncii din 18.06.2024, în care se prevede că sunt excluși salariații neevaluați și salariații care sunt în proces cu banca, indiferent de natura litigiului.

49. Petentul solicită ca angajatorul să depună dosarele de soluționare a contestațiilor împotriva modului de evaluare pentru anii 2022 și 2023, acte privind evoluția structurii de personal a agenției nr. 5 CEC Bank Galați Tiglina II din perioada 2021 - 2024, Contract Colectiv de Munca pe anii 2024 la nivel de unitate și Procedura de soluționare a contestării în cadrul procesului de evaluare anuală din Regulamentul Intern ROF SC CEC Bank SA.

Susținerile părților reclamate

50. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3125/26.04.2023, partea reclamată CEC Bank SA precizează că aspectele reclamate fac obiectul dosarului nr. 3948/121/2022 aflat pe rolul Tribunalului Galați, urmând ca instanța de judecată să se pronunțe asupra litigiului.

51. Partea reclamată arată că petentul este angajatul CEC BANK SA în baza unui contract individual de muncă, ocupând funcția de Director al Agenției nr. 5 CEC Tiglina II Sucursala Galați începând cu anul 2005.

52. Pentru activitatea desfășurată în cursul anului 2021, petentul a obținut scorul total de 2,83 și calificativul final *“corespunde parțial cerințelor postului”*, conform Formularului Evaluare Performanțe pentru anul 2021 din data de 21.03.2022. Împotriva evaluării s-a formulat o contestație în data de 25.03.2022, care a fost soluționată prin mediere. În acest sens, a fost desemnata prin Decizia Operativă a Comitetului de Direcție al Băncii o comisie formată din Șeful Serviciului Personal din cadrul Direcției Resurse Umane, Directorul Direcției Antifraudă și Control, Directorul Adjunct al Direcției de Administrare a Rețelei Teritoriale și Președintele Federației Sindicatelor Libere ale Salariaților CEC BANK SA (în continuare FLS). În vederea soluționării contestației, petentul a fost audiat de către Comisia de Mediere în data de 21.06.2022 și cu participarea Directorului Sucursalei Galați, în vederea susținerii punctului de vedere cu privire la evaluare și la motivele contestației. În urma analizării punctelor de vedere prezentate de părți, cu ocazia desfășurării ședinței de mediere, a constatărilor efectuate cu ocazia cercetării documentelor, situațiile prezentate, Comisia a hotărât modificarea notei/punctajul acordat salariatului la criteriul - învățare și dezvoltare din formularul de evaluare performante pentru anul 2021, în sensul că, nota/punctajul va fi nota 4 în loc de 3. Astfel, scorul total și calificativul final obținut, acordat cu ocazia evaluării performanței profesionale pentru anul 2021, a fost modificat de la 2,83 la 2,91 calificativul final obținut în urma evaluării de către șeful sau ierarhic, fiind de *“corespunde parțial cerințelor postului”*.

53. Se precizează că evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților Băncii se efectuează anual, în primul trimestru al anului în curs, pentru anul precedent. Ea se realizează pe categorii de funcții, prin completarea formularului de evaluare, pe baza notării criteriilor de performanță cu o notă pentru fiecare criteriu, cu valoare cuprinsă între 1 și 5. Scorul total, în funcție de care se stabilește calificativul final, se obține calculând media aritmetică între suma notelor acordate și numărul criteriilor evaluate. Criteriile de performanță utilizate în evaluarea angajaților Băncii sunt: cunoștințe profesionale (criteriul 1); îndeplinirea obiectivelor și sarcinilor (criteriul 2); eficiență și productivitate (criteriul 3); implicare și inițiative (criteriul 4); învățare și dezvoltare (criteriul 5); relația cu clienții (criteriul 6); relația cu colegii (criteriul 7); disciplină (criteriul 8); trăsături personale (criteriul 9); control intern (criteriul 10); abilitați de coordonare (criteriul 11); potențial de conducere/coordonare (criteriul 12), abilitați de conducere (criteriul 13); incidența cazurilor de risc operațional / fraude interne (criteriul 14). În cazul în care unul dintre criterii nu se aplică unei categorii de angajați, acest criteriu nu se notează și, ca urmare, scorul total se va calcula împărțind suma notelor la numărul de criterii notate.

54. Conform formularului de evaluare, petentul a obținut nota 3 la criteriile nr. 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, și nota 2 la criteriile nr. 2 și 3, referitoare la îndeplinirea obiectivelor și sarcinilor, eficiența și productivitate, fiind nemulțumit de notele obținute la criteriile nr. 1, 2, 3, 5, 9, pe care le-a și contestat.

55. Din punct de vedere procedural, șeful ierarhic direct efectuează evaluarea, iar șeful ierarhic următor o aprobă, ambii semnând evaluarea împreună cu angajatul evaluat¹.

¹ NS 21, cap. I, sect. B.2., pct. 3

Pentru salariații care ocupă funcții de Director Agenție, Șef Serviciu Credite sau Șef Serviciu Relații cu Clienții din cadrul sucursalelor, evaluarea este discutată de directorul de sucursală cu directorul Direcției de Administrare a Rețelei Teritoriale și agreeată cu acesta din urmă, înainte de semnarea formularului de evaluare de persoanele implicate². După întocmirea fisei de evaluare, persoana evaluată împreună cu șeful ierarhic direct analizează activitatea desfășurată de către angajat în perioada trecută de la ultima evaluare/în anul aflat sub evaluare și agreează notele pe fiecare criteriu de evaluare, precum și scorul total și calificativul final³. În cazul în care un angajat nu agreează scorul total acordat de evaluator, angajatul îl poate contesta în termen de 10 zile calendaristice de la data evaluării, la șeful ierarhic următor. Dacă nici la acest nivel, divergentele nu au fost rezolvate, acestea vor fi soluționate prin mediere, fie prin intermediul unei comisii formate din 3 persoane, o persoană fiind desemnata de FSLs, celelalte două urmând să fie nominalizate de Comitetul de Direcție, la propunerea Direcției Resurse Umane, fie prin intermediul unui mediator autorizat, conform Legii nr. 192/2006 privind medierea și profesia de mediator. Comisia stabilește scorul total și calificativul final obținut la evaluarea anuală de către salariatul contestator⁴.

56. În speța de față, evaluarea petentului a fost realizată de directorul Sucursalei Galați (Agenția nr. 5 Tiglina II fiind în subordinea Sucursalei Galați) și discutată cu directorul Direcției de Administrare a Rețelei Teritoriale. Petentul a obținut un scor total de 2,83 și calificativul final *“corespunde parțial cerințelor postului”*. De asemenea, planul de îmbunătățire a performanței cuprinde recomandări din partea șefului ierarhic în vederea îmbunătățirii criteriilor de performanță pentru care a fost acordată nota 2 (criteriul 2 - îndeplinirea obiectivelor și sarcinilor; criteriul 3 - eficiența și productivitate). În data de 25.03.2022 petentul a contestat evaluarea performanței pentru anul 2021 către directorul Direcției de Administrare a Rețelei Teritoriale, invocându-se doar motive de pretinsă netemeinicie a evaluării, adică nemulțumirile acestuia față de notele obținute. Întrucât divergentele nu au fost soluționate, Direcția Resurse Umane a fost sesizată, contestația urmând a fi soluționată prin mediere.

57. Prin Decizia Comitetului de Direcție din data de 02.06.2022 a fost numită o comisie formată din 3 membri în vederea soluționării prin mediere a contestației, comisia fiind alcătuită din: șeful Serviciului Personal din cadrul Direcției Resurse Umane, directorul adjunct al Direcției de Administrare a Rețelei Teritoriale, directorul Direcției Antifraudă și Control și președintele FSLs. Astfel, petentul a fost invitat în data de 21.06.2022, ora 11.30 să participe prin sistemul video-conferință la ședința pentru soluționarea prin mediere a contestației formulate, iar ca urmare a analizării punctelor de vedere exprimate de către părți, a constatărilor efectuate cu ocazia cercetării documentelor, situațiilor prezentate, Comisia a hotărât modificarea notei/punctajului acordat salariatului la criteriul - învățare și dezvoltare din formularul de evaluare performanțe pentru anul 2021, în sensul că nota /punctajul va fi 4 în loc de 3. Astfel, scorul total și calificativul final obținut, acordat cu ocazia evaluării performanței profesionale a petentului pentru anul 2021, a fost modificat de la 2,83 la 2,91, nemodificându-se însă calificativul final obținut de către

² NS 21, cap. I, sect. B, pct. 3 nota 6, NS 21 Anexa 4.3.

³ NS 21, cap. I, sect. C, pct. 7, Nota 11

⁴ NS 21, Cap. I, sect. C, pct. 16 lit b, nota 12, pagina 10

reclamant, acesta fiind menținut, respectiv *“corespunde parțial cerințelor postului”*.

58. S-a apreciat astfel, că evaluarea performanței profesionale a petentului pentru anul 2021 s-a efectuat cu respectarea normelor interne aplicabile, de altfel procesul de evaluare al angajaților băncii trebuie să fie transparent și clar, pentru a-și atinge obiectivele⁵.

59. Partea reclamată precizează că având în vedere motivele pe care se sprijină sesizarea, rezulta că, de fapt, petentul formulează doar critici cu privire la temeinicia evaluării (considerând că merita calificative și un scor final mai mare) neinvocând vicii ale procedurii de evaluare.

60. Se precizează că informațiile concrete, obiective și cuantificabile matematic reflectate în înscrisurile depuse la dosar au fundamentat notele obținute de petent la criteriile de performanță referitoare la îndeplinirea obiectivelor și sarcinilor și eficiența și productivitate.

61. Potrivit dispozițiilor N.S. nr. 21/V12, Cap. I, lit. C, pct. 13, pentru angajații evaluați care, la evaluarea anuală obțin calificative *“Nu corespunde cerințelor postului/Corespunde parțial cerințelor postului”* se fac recomandări sub forma unui plan de îmbunătățire a performanței, care trebuie îndeplinit într-un anumit termen, implementarea acestuia fiind monitorizat de către superiorii ierarhici.

62. În privința hărțuirii permanente la locul de muncă (atitudine ostilă, respingerea oricărei propuneri constructive, nerezolvarea problemelor pe care le semnală, ralierea cu poziția clienților sau a altor persoane în detrimentul său, neincitarea la ședințele festive, atitudinea ireverențioasă la adresa sa) la care era suspus petentul de către partea reclamată, de la momentul numirii acestuia în funcția de director al Sucursalei Galați, se precizează că acesta nu a indicat motivul ori criteriul de discriminare, în condițiile în care cel care invocă discriminarea trebuie să indice care este acea *“oricare altă situație”* pe care s-a întemeiat discriminarea sa, în raport cu categoria profesională din care face parte, discriminarea neputând opera și constata decât în cazul în care se invocă un motiv sau criteriu de discriminare care să poată fi analizat de instanță. Mai mult, petentul salariatul nu a făcut dovada că ar fi fost supus unor acte de presiune psihologica intensă, în mod repetitiv, pe o perioadă lungă de timp, din partea angajatorului.

63. Partea reclamată arată că petentul a solicitat în instanță plata daunelor morale în valoare de 100.000 lei cu toate că nu se dovedește că s-a generat o relație tensionată între acesta și familia sa, în raporturile cu cei din colectivitate, salariatul rezumându-se în a preciza că au existat *“perioade în care nu am mai avut liniște și nu am putut să mă bucur de o viață liniștită, aspect pe care apropiații mei l-au sesizat”*, existând posibilitatea rezonabilă ca acest comportament să fie generat de o cu totul altă sursă. De asemenea acordarea unui calificativ considerat ca fiind nesatisfăcător, nu poate justifica capătul de cerere cu privire la despăgubirile morale solicitate de petent.

64. În ce privește proba cu martori, propuși în instanță de către petent, se precizează că martorul propus I.G. a fost salariatul CEC Bank SA, ca director al Agenției nr. 9, dar acesta se află în litigiu cu banca, ca parte în dosarul nr. 10573/233/2021 aflat pe rolul Judecătoriei Galați, respectiv nr. 13273/233/2018* de pe rolul Tribunalului Galați.

⁵ NS 21, Cap. I, Sect. A, pct. 6.

IV. Cadrul legal aplicabil

65. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1 - Statul roman

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

Art. 4 - Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Art. 15 - Universalitatea

„(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”

Art. 16 – Egalitatea în drepturi

” (1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.

(4) În condițiile aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii organice au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale.”

Art. 20 - Tratatul internațional privind drepturile omului

„(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”

Art. 41 Munca și protecția socială a muncii

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

Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai

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

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

O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată

Art. 2

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

(...)

(5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;*
- b) comentarii verbale;*
- c) acțiuni sau gesturi.*

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”

Art. 20

(6) „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale

Art. 14 Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

Art. 31 - Condiții de muncă echitabile și corecte

”(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

(2) Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

Ordinul nr. 27/07.02.2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024

V. Motivele de fapt și de drept

66. În fapt, se reține că petentul sesizează posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de partea reclamată, având în vedere abuzurile comportamentale exercitate asupra acesteia.

67. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000.

68. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel



tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată.

69. Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele/ comportamentele sesizate de către petent și săvârșite de către partea reclamată sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire la locul de muncă.

70. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
- tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

71. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de art. 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. (1) deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. (1), și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

72. 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.

73. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau 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 O.G. nr. 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 (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

74. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. nr.137/2000, care la art. 1 alin. 2 prevede că „*Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: (...) art. 2 alin. 1(...) restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, (...)*”, precum și *Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 ”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, (...)”.*

75. Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor *Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000* și a prevederilor *Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.*

76. În materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia.

77. Astfel, hărțuirea reprezintă:

- ✓ manifestarea oricărui comportament,
- ✓ pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege,
- ✓ care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

78. Sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Este de subliniat că discriminarea nu se manifestă doar sub forma unor practici, ci și sub forma comportamentelor care creează un impact asupra mediului în general, variind de la violență fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, sexist, xenofob etc., până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia. Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, însă oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. În

cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000, republicată.

79. Particularitate a faptei de hărțuire, astfel precum este reținută de O.G. nr.137/2000, constă în aceea că, diferit de celelalte fapte prevăzute și sancționate de ordonanță, aceasta nu presupune existența situației analoage, comparabile. Simplul fapt că reclamatul are un anumit comportament, ce are în vedere existența unuia dintre criteriile prevăzute de lege, iar acest fapt conduce la crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant, pentru petentă, este de ajuns pentru a se reține existența faptei de discriminare, prevăzută și sancționată de art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000. Acest lucru reflectă, în principal, faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal sau fizic), și al efectului potențial pe care îl poate avea – încălcarea demnității umane. Astfel, reținem că se are în vedere percepția pe care o are victima asupra tratamentului la care a fost supusă.

80. În ceea ce privește probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că domeniul discriminării sarcina probei este împărțită între petent și reclamat în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, iar părții reclamate îi revine sarcina de a demonta prezumția de discriminare, în caz contrar urmând să răspundă pentru săvârșirea faptei de discriminare. Trebuie subliniat faptul că, conform legislației specifice în materie, în sarcina petentului cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte, fapte probate la nivel de certitudine.

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

82. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: *Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, 10 martie 2005, *Regina împotriva Secretary of State for*

Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez, 9 februarie 1999, B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive, 3 octombrie 2006, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Feryn NV, 10 iulie 2008, Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv” (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008).

83. În conținutul petiției, petentul prezintă o serie de împrejurări și interacțiuni cu partea reclamată, care în accepțiunea sa reprezintă abuzuri comportamentale, denigratoare, însă împrejurările și acțiunile prezentate și descrise, reprezintă în realitate relații de muncă, respectiv de subordonare fără a prezenta probe concludente care să releve un eventual comportament abuziv al părții reclamate, care să poată fi încadrat drept discriminatoriu sau hărțuitor.

84. Astfel, Colegiul director reține faptul că petentul a depus la dosar mai multe înscrisuri (modalitatea de evaluare a performanțelor personalului Băncii – versiunea 2019, evaluarea performanțelor petentului pe anul 2020, contestația evaluării profesionale pe anul 2020, răspuns soluționare contestație evaluare 2020, modalitatea de evaluare a performanțelor personalului Băncii – versiunea 2021, evaluarea performanțelor petentului pe anul 2021, contestația evaluării profesionale pe anul 2021 - contestația nr. DRU/U/4622/28.03.2022, concluzii contestație evaluare, completare concluzii contestație evaluare, Procesul Verbal al ședinței de mediere a contestației petentului la evaluarea performanțelor profesionale pe anul 2021, convocare cercetare disciplinară 16.01.2020 pentru nerespectare reglementări interne ale băncii ca urmare a 2 reclamații împotriva petentului, corespondență e-mail, acțiunea depusă în instanță - dosar nr. 3948/121/2022) pe care acesta le consideră relevante cu privire la dovedirea comportamentului abuziv manifestat de către partea reclamată, însă, procedând la analizarea acestora, Colegiul director constată că acestea nu conțin elemente care să contureze acte de discriminare sau hărțuire morală la locul de muncă.

85. Colegiul director reține că între petent și partea reclamată există un raport de subordonare, iar modalitatea în care angajatorul a înțeles să își exercite prerogativa de autoritate nu poate fi considerată abuzivă și generatoare de consecințe negative, care să fi afectat într-un mod semnificativ, viața profesională a petentului, prin lezarea prestigiului și demnității acestuia.

86. De asemenea, Colegiul director reține că la ambele evaluări anuale de performanță ale petentului la care acesta face referire în petiție, pentru anul 2020 și pentru anul 2021, acesta a primit același scor de 2,83, reprezentând calificativul final *"corespunde parțial cerințelor postului"*. Chiar dacă a contestat acest scor și în urma ședințelor de mediere scorul final s-a modificat, calificativul a rămas același. Din cercetările efectuate la nivelul Comisiei de mediere, a rezultat că depunerea petentului nu a vizat aspecte legate de aptitudinile sale de profesionist, ci a reprezentat o atenționare în ceea ce privește obiectivele individuale care au fost parțial îndeplinite. În ambele cazuri, au fost făcute recomandări scrise pentru îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și aptitudinilor angajatului.

87. În ceea ce privește neplata unor drepturi/beneficii care constau în plata anuală a părții variabile din profit și părții fixe din profit, Colegiul director reține că un criteriu important de distribuire a profitului este gradul de îndeplinire integrală a obiectivelor pe agenție, care reprezintă și criteriul de performanță profesională, la care petentul a figurat cu un scor sub 3 puncte, astfel că acesta nu a beneficiat de acordarea primei din fondul de participare la profit dar și pentru că potrivit Contractului Colectiv de muncă salariații care *"se află în litigiu cu banca, indiferent de natura litigiului, calitatea salariatului (reclamant/pârât) pe toată durata derulării litigiului"* nu primesc astfel de beneficii.

88. Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosar, constată că nu s-a dovedit existența unei diferențieri care să nu aibă o justificare obiectivă și rezonabilă, nefiind suficiente probe din care să reiasă cu certitudine faptul că petentul a fost victima unui comportament discriminatoriu și hărțuitor, săvârșit de către partea reclamată.

89. În consecință, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și hărțuire conform prevederilor O.G. nr.137/2000, acțiunile părții reclamate nu au fost discriminatorii, nefiind un comportament care ar duce la crearea unui cadru de hărțuire.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

- 1.** Nu se întrunesc elementele constitutive unei fapte de discriminare și hărțuire, conform art. 2 alin. (1) și alin. (5) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
- 2.** O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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 de la data primirii, potrivit **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

BABUȘ Radu – Membru

GRAMA Horia – Membru

MOȚA Maria – Membru

RAIU Cătălin - Valentin – Membru

SĂVULESCU Radu - Cosmin - Membru

Data redactării: 08.12.2025

Redactată și motivată F.L.I.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

