



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 385 **din 06.05.2020**

Dosar nr.: 639/2019

Petiția nr.: 5254/11.09.2019

Petentă:

Reclamată: OTP Factoring SRL

Obiect: discriminare în domeniul angajării și exercitarea profesiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

OTP Factoring SRL – domiciliul procesual ales București, Bd. Nicolae Caramfil nr. 79, etaj 3, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Discriminare, tratament injust cu scopul ca angajatul să-și dea demisia.

III. 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, prin intermediul adreselor nr. 5493/20.09.2019 și 5254/20.09. 2019, a citat părțile pentru data 15.10.2019.

5. Prin intermediul acelorași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare precum și excepția tardivității pentru faptele petrecute înainte de 11.09.2018.

6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Petenta susține că este angajată a societății reclamate din anul 2015, deținând funcția de contabil senior, subordonată direct directorului financiar. La momentul angajării petentei, societatea era condusă de către alți administratori și de un alt director economic. De la sfârșitul anului 2017, când directorul economic anterior și-a încetat raportul contractual de muncă, până la sfârșitul lunii martie 2018, când a fost angajat noul director financiar, petenta a îndeplinit toate atribuțiile aferente poziției de director financiar.

8. După ocuparea funcției de director financiar, petenta a predat o parte din activitățile pe care le îndeplinea noul șef ierarhic și, din septembrie 2018, volumul de muncă al societății a crescut, fără însă ca societatea să facă angajări suplimentare. Petenta susține că a fost nevoită să lucreze suplimentar, inclusiv în zilele libere, fără însă a avea posibilitatea de a – și efectua concediul de odihnă aferent unui număr de 30 de zile.

9. Petenta susține că la sfârșitul lunii octombrie i s-a propus poziția de contabil șef în baza aceleiași remunerații însă cu atribuții suplimentare și în lipsa încheierii unui act adițional care să reflecte situația profesională a acesteia.

10. În acest context, petenta a refuzat oferta primită și, din cele prezentate în cuprinsul petiției, din acel moment, a debutat o situație de tratament injust și umilitor față de aceasta. Pentru că, după acest moment, petenta a dorit să-și dea demisia, reclamata i-a acordat o creștere salarială dar fără deținerea funcției propuse de șef contabil. Totodată, petenta reclamă faptul că, deși a desfășurat activitatea și peste program, nu i s-au plătit orele suplimentare.

11. La data 14.08.2019 petentei i-a fost solicitată din partea reprezentantului societății, responsabil de resurse umane, încheierea de îndată a raporturilor contractuale, cu părăsirea locului de muncă, în condițiile în care petenta susține că nu cunoaște motivele, neexistând în mod direct motive imputabile acesteia. Reprezentantul departamentului de resurse umane i-a mărturisit acesteia că a fost investit de către angajator să o convingă să-și prezinte demisia. La discuția purtată între cei doi nu au existat martori.

12. După această discuție, petenta, întorcându-se la biroul său, a constatat că accesul la documente îi este blocat, existând mai multe zile în care acest lucru s-a repetat.

13. Petenta susține că a fost supusă unui tratament degradant și umilitor atât în fața colegilor de birou, cât și în fața tuturor departamentelor cu care colabora în societate, nefiind posibil ca aceasta să ofere răspunsurile solicitate. Totodată, aceasta a fost ținta unor zvonuri că ar fi incompetentă, au fost încercări ca aceasta să fie găsită vinovată de anumite greșeli pe care directorul financiar le săvârșise.

14. Totodată, aceasta susține că li s-a interzis colegilor de birou să i se mai adreseze și să nu îi pună la dispoziție documentele societății.

15. Petenta susține că, în cei patru ani de activitate, nu a fost sancționată disciplinar la locul de muncă până la data 24.09.2019 când a fost cercetată disciplinar pentru neefectuarea unor plăți. În 08.10.2019 a fost emisă decizia prin care petenta a fost sancționată disciplinar cu avertisment.

16. Aceasta consideră că societatea reclamată i-a încălcat drepturile fundamentale, iar prin comportamentul său activ și pasiv a fost supusă unui tratament injust, degradant, fiind creat un cadru intimidat, ostil și de hărțuire pentru a o determina să părăsească compania de bună voie.

Susținerile reclamatului:

17. Reclamatul, în punctul său de vedere, înregistrat cu nr. 6066/14.10.2019, a invocat excepția tardivității introducerii petiției pentru faptele petrecute înainte de data 11.09.2018.

18. Totodată, reclamata precizează că petenta a fost angajată în cadrul societății la data 21.10.2015, conform documentelor atașate punctului de vedere, ocupând, pe rând, funcții de consilier, expert, inspector, referent și economist în gestiunea economică.

19. Cu privire la susținerile petentei că activitatea societății s-a dublat începând cu anul 2018, reclamata precizează că într-adevăr, a cesionat un portofoliu de creanțe neperformante de la o societate maghiară, cu sediul în Ungaria însă acest lucru nu a generat o majorare a volumului de muncă deosebită. Diferența a constat, în principal, în operarea de către reclamată, în contabilitatea proprie, a încasărilor care înainte erau operate de cedent. Procedurile de recuperare a creanțelor, structura organizatorică și know – how ul dobândit anterior nu a suferit în fapt nicio modificare, sarcinile de serviciu și responsabilităților angajaților rămânând aceleași.

20. Niciunui angajat din societate și, implicit, nici petentei nu le-au fost trasate sarcini noi de serviciu, cele existente nefiind sub nicio formă de natură a îngreuna sau suplimenta activitatea vreunui angajat. Reclamata susține că nu a existat nicio formă de tratament diferențiat al petentei față de alte persoane aflate în situații analoage acesteia.

21. În acest context, petenta a fost, alături de ceilalți colegi ai departamentului, apreciată ca eligibilă pentru acordarea bonusului anual, oferit de societatea reclamată anumitor categorii de angajați, petenta primind bonus în același mod, în toți anii de la angajare sa.

22. Legat de aspectele pe care petenta le-a descris în urma refuzului poziției de contabil șef propusă de angajator, reclamata a făcut anumite precizări. Astfel, deoarece deținea cea mai mare vechime din cadrul departamentului financiar și apreciind că ar putea coordona îndeaproape activitatea celorlalți angajați ai departamentului pentru a coopera cât mai eficient cu directorul economic, fără însă a i se trasa atribuții de control asupra angajaților, i s-a oferit petentei posibilitatea de a ocupa poziția de contabil șef. Condiția impusă de petentă a fost ca salariul să-i fie majorat cu cel puțin 55% deși singura sarcină suplimentară ce urma să i se adauge consta în întocmirea și depunerea sub semnătură a declarațiilor fiscale prevăzute de lege.

23. Deoarece petenta nu a acceptat o majorare a salariului sub limita solicitată iar reclamata nu a putut accepta condiția impusă de petentă, propunerea de ocupare a funcției de contabil șef pentru petentă nu s-a materializat.

24. Refuzul petentei de a primi oferta nu a determinat nici un moment schimbarea în vreun fel a condițiilor de muncă, tratamentul la locul de muncă sau a atitudinii conducerii, respectiv a celorlalți colegi față de aceasta. Singura consecință produsă, începând cu 2019, a fost decizia de externalizare a atribuției propusă petentei.

25. În acest sens, reclamata subliniază că petenta nu a depus nicio probă legată de cele prezentate.

26. Ca dovadă a aprecierii pe care reclamata a continuat să o manifeste față de petentă, la solicitarea petentei de a i se majora salariul, societatea i-a oferit un procent de 22% la salariul deținut.

27. După externalizarea serviciului de consultanță în domeniul fiscal/financiar, petenta și-a schimbat atitudinea față de superiorul său direct, cât și față de colegii săi de departament, adoptând o atitudine mai puțin prietenoasă în discuțiile profesionale.

28. Reclamata nu a interzis accesul petentei la documentele societății la care avea, anterior, acces, punctul de lucru fiind menținut în aceleași condiții aplicabile și tuturor celorlalți angajați. Petentei nu i s-a trasat vreo sarcină suplimentară sau nouă iar accesul la computerul utilizat în cadrul activității a fost temporar și de câteva ori blocat din pricina unor erori ale serverelor și sistemelor informatice care sunt administrate în Ungaria, acțiuni cu care s-au confruntat adesea și alți angajați.

V. Motivele de fapt și de drept

29. Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 potrivit căreia, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, Colegiul urmează să analizeze excepția tardivității introducerii petiției pentru faptele petrecute înainte de 11.09.2018.

30. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

31. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

32. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

33. Astfel, pentru considerentele de mai sus, Colegiul director urmează să admită excepția tardivității pentru faptele petrecute înainte de 11.09.2018.

34. În fapt, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură aspectele sesizate de petentă reprezintă discriminare.

35. În drept, conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

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

- ✓ Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile);
- ✓ Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

37. Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de

atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

38. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat existența un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile raportat la un criteriu de discriminare.

39. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, constată că petentă consideră că, în urma refuzului acceptării postului de contabil șef, în condiții dezavantajatoare, a început o campanie de denigrare personală și profesională, de discriminare împotriva ei.

40. Totodată, așa cum s-a menționat mai sus, pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind una de natură discriminatorie este necesară existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2 al O.G. 137/2000. Colegiul director constată că petenta nu a indicat un criteriu de discriminare, așa cum este prevăzut de O.G. 137/2000. Astfel, Colegiul director nu poate reține un criteriu de discriminare .

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

42. În analiza sa, Colegiul director constată că între părți există o situație de nemulțumire, pe care petenta o consideră de natură discriminatorie iar partea reclamată susține că petenta este nemulțumită deoarece atribuțiile propuse acesteia au fost externalizate iar creșterea salarială solicitată de aceasta nu s-a acordat în procentul dorit.

43. Astfel, în lipsa indicării unui criteriu de discriminare real, dovedit, care să conducă la un raționament și o legătură de cauzalitate cu efecte discriminatorii față de petentă, speța devine un litigiu de muncă, competente spre soluționare fiind instanțele de judecată.

44. Astfel, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive unei fapte de discriminare, în lipsa unui criteriu de discriminare.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției de tardivitate introducerii petiției pentru faptele petrecute înainte de 11.09.2018;
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare; lipsă criteriu;
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: -

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări online din data de 06.05.2020 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

**Data redactării: 08.05.2020
M.L./A.B.**

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.