



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**HOTĂRÂREA nr. 622**

**din 16.09.2020**

**Dosar nr.:** 906/2019

**Petiția nr.:** 7940/30.12.2019

**Petentă:**

**Reclamat:** O.T.P. Factoring S.R.L.

**Obiect:** discriminare la acces angajare și exercitare profesie

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

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

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

O.T.P. Factoring S.R.L. – sediul procesual ales pentru comunicare București, str. Nicolae G. Caramfil nr. 71 – 73, etaj 4, sector 1

## **II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

Discriminare la angajare și exercitarea profesiei de avocat. Denunțarea unilaterală a contractului de asistență juridică la aflarea stării de graviditate a petentei.

## **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 adresei nr. 318/20.01.2020, a citat părțile pentru data 11.02.2020.

5. Prin intermediul aceleiași adrese, părțile au fost înștiințate de invocarea din oficiu de către Colegiul director a excepției necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de retragerea sau suspendarea autorizației de funcționare a reclamatei, înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare.

6. Procedura legal îndeplinită.

## **IV. Susținerile părților**

### **Susținerile petentei**

7. Petenta s-a angajat în cadrul reclamatei în mai 2018, lucrând inițial pe post de ofițer de protecția datelor cu caracter personal, treptat desfășurând activitate juridică pentru societatea reclamată, înlocuind-o în activitate, pe perioada concediilor sau lipsei acesteia, pe șefa sa ierarhică. Petenta a fost asimilată în societate ca angajat intern, deși avea statut de avocat intern, desfășurându-și activitatea cu program normal, inclusiv cu ore suplimentare din pricina volumului mare de lucru, sub condiția procedurală a semnării condicii de prezență, la venire și la plecare, precizarea orelor de lucru, beneficiind de concediu de odihnă plătit și de bonuri cadou de

sărbători.

8. În conformitate cu contractul C97/10.05.2018, petentei îi era interzisă încetarea activității în cadrul societății reclamate mai devreme de 10.05.2020, desfășurând o activitate dependentă de ofițer cu protecția datelor și avocat intern.

9. Petenta a rămas însărcinată la sfârșitul lunii octombrie 2019 și, fiind o societate mică, acest lucru s-a aflat de către angajați. Evenimentul a fost adus la cunoștință conducerii, oficial, de către petentă, la data 29.11.2019 și, în aceeași zi, șeful ierarhic a informat-o că raportul de muncă se încheie începând cu data 29.12.2019.

10. Totodată, petenta susține că la momentul depunerii înștiințării conducerii cu privire la starea de graviditate, aceeași persoană, șefa ierarhică a avut un comportament injurios față de aceasta, din acest motiv, petenta depunând o plângere penală. Petenta susține că întregul incident poate fi probat, la recepția societății existând camere de supraveghere.

11. Față de acest comportament, petenta susține că a fost supusă unui tratament degradant, umilitor, în fața colegilor săi, nu i s-au respectat prevederile contractuale, care stipulau obligativitatea desfășurării activității pe o perioadă de doi ani.

12. Din cauză că au existat suspiciuni și minciuni asupra stării de graviditate a petentei, susținându-se că starea acesteia este falsă, având scopul de a-și păstra locul de muncă, petenta a înaintat prin intermediul e-mail-ului documente justificatoare privind stadiul sarcinii sale, e-mail-uri la care nu a primit niciun răspuns.

13. În notele de concluzii scrise, petenta subliniază faptul că a fost discriminată de societatea angajatoare ca urmare a anunțului cu privire la condiția sa de graviditate, reziliind contractul după ce a fost înștiințată de petentă. Mai mult, petenta susține că, societatea reclamată, după plecarea petentei, a angajat un alt avocat.

### **Susținerile reclamatei:**

14. Reclamata, în punctul de vedere înregistrat 899/10.02.2020, invocă excepția lipsei vădite a obiectului, temeiul sesizării fiind inexistentă.

15. Pe fond, reclamata precizează că este o societate de drept privat, având activitatea de recuperare de creanțe și alte intermediieri financiare.

16. Față de raportul cu petenta, societatea reclamată precizează că a început colaborarea cu aceasta în baza contractului de asistență juridică înregistrat sub nr. C97, cooptarea acesteia în societate a survenit ca urmare a intrării în vigoare a Regulamentului UE 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date. Reclamata susține faptul că au contractat responsabilul la un preț excesiv, fiind ținută de termenul foarte scurt la care intra în vigoare regulamentul.

17. În prestarea serviciilor, în conformitate cu prevederile regulamentului menționat, petenta s-a aflat în subordinea Directorului General, în timp ce activitățile juridice erau autorizate exclusiv de conducerea societății și supravegheate de persoanele îndeplinind atribuțiile unui șef de departament/ coordonator. Din lipsa de spațiu în punctul de lucru precum și din considerentul activității specifice juridice, petenta și-a desfășurat activitatea în departamentul juridic. În cadrul aceluiași departament, funcționau în același timp alți 3 avocați.

18. Reclamata, în același punct de vedere, susține că se află în imposibilitatea de a identifica faptele care sunt supuse aplicării O.G. 137/2000 iar raportul juridic dintre părți este guvernat exclusiv de prevederile în materia contractelor civile.

19. Față de aceste aspecte, reclamata arată că activitatea petentei, fiind guvernată de profesia

de avocat, este independentă, autonomă.

20. După încheierea contractului între părți, în următoarele 2-3 luni, activitatea petentei a scăzut dramatic, în următoarele 6 luni adresând doar întrebări colegilor privind regulamente sau telefoane răzlețe.

21. În acest context, petentei i s-a permis să ofere colegilor de departament experiența juridică de opinie asupra unor spețe litigioase. Deși petenta susține că s-a dublat activitatea sa, societatea reclamată susține din contră, că aceasta s-a diminuat, înregistrând o scădere de până la 50% a activității departamentului, comparativ cu anii anteriori.

22. Decizia de reziliere a contractului petentei a fost adoptată în contextul unei modificări majore în acționariatul societății, aceasta transformându-se în societate cu unic asociat, procedură adoptată de la nivel de grup în toate țările în care grupul activa și al cărei efect a constat în desființarea tuturor societăților din grup cu activitate de recuperare creanțe din țările respective.

23. Pe cale de consecință, primul efect al modificării structurii acționariatului reclamatei a constat în reducerea tuturor cheltuielilor a căror utilitate raportată atât la necesitățile societății cât și la obligațiile legale ale acesteia nu s-au mai justificat.

24. Astfel, reclamatea precizează că prestatorul în domeniul resurselor umane care de altfel a și recrutat-o pe petentă a fost înștiințat să îi comunice decizia petentei în data 28.11.2019. Faptul că reprezentantul prestatorului nu s-a aflat în București a făcut ca petentei să-i fie comunicată decizia în data 29.01.2019, dată la care a înștiințat verbal și aceasta asupra stării de graviditate, cu solicitarea de a i se prelungi activitatea 6 luni. La refuzul reclamatei de a i se prelungi activitatea, petenta a recurs la înștiințarea scrisă.

25. După comunicarea notificării de încetare a contractului, niciuna dintre condițiile de colaborare oferite nu s-a modificat, niciun acces sau echipament nu a fost retras, limitat sau restricționat.

26. Cu privire la acuzele referitoare la comportamentul degradant pe care șeful ierarhic l-a avut față de petentă, societatea reclamată precizează că nu i s-a adus la cunoștință aceste aspecte.

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

27. 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 căroră, „(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 respingă excepția lipsei obiectului și analizarea speței pe fond.

28. În fapt, Colegiul director este chemat să analizeze tratamentul discriminatoriu, față de petentă, avocat în cadrul părții reclamate, inițial contractat pentru servicii legate de protecția datelor, ulterior pentru activitatea de reprezentare a societății în relație cu terții, prin denunțarea unilaterală a contractului, în urma înștiințării oficiale a părții reclamate despre starea de graviditate a petentei.

29. Pe fond, reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 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. 137/2000. 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 pe motivul apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

30. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. 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, republicată.

31. O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, la art. 2 alin. 1 prevede: „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.”

32. Prin urmare, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.
- b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.
- c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.
- d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

33. În speță, Colegiul director constată că petenta desfășoară o activitate lucrativă printr-un contract de asistență juridică încheiat cu reclamata, în exercitarea profesiei libere.

34. Colegiul director califică activitatea petentei ca fiind o prestare de servicii juridice desfășurate în calitate de lucrător, în sensul noțiunii consacrate de dreptul comunitar.

35. Profesiile libere, inclusiv cea de avocat, intră sub protecția prevederilor art. 7 alin. 2 al Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați: *„Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la: 2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariați/salariați sau asociați/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.*

36. Potrivit art. 20 alin. 6 din O.G. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, ”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.”

37. Petenta a creat prezumpția simplă că reclamatul a reziliat contractul de prestări servicii juridice în momentul intervenirii stării ei de graviditate.

38. Din analiza probelor depuse la dosar, Colegiul director constată că partea reclamată a eșuat să inverseze sarcina probei, nu a făcut dovada faptului că încetarea contractului de asistență juridică a avut ca temei motive obiective și justificate, eliminând prezumpția relativă că petenta a fost concediată din cauza stării sale de graviditate.

39. Colegiul director reține faptul că decizia de a denunța unilateral contractul încheiat cu petenta, care ar fi trebuit să beneficieze de protecție, având în vedere condiția sa de graviditate, a fost generată în urma unei modificări majore în acționariatul societății, societatea transformându-se în societate cu unic asociat, efectul constând în desființarea tuturor societăților din grup cu activitate de recuperare de creanțe din mai multe țări. Astfel, reclamata arată că primul efect al modificării structurii a constat în reducerea tuturor cheltuielilor care nu s-au mai justificat. Colegiul director constată că reclamata nu arată ce fel de servicii sau contracte au fost încheiate, câte posturi au fost desființate, pentru a proba, în conformitate cu principiul inversării sarcinii probei sau că tratamentul aplicat petentei (lucrătoarei) nu a fost de natură discriminatorie. Mai mult, așa cum arată petenta, după denunțarea unilaterală a contractului său, înainte de termen, reclamata înțelege să încheie servicii juridice cu un alt avocat (de sex masculin).

40. În aceeași măsură, denunțarea unilaterală a serviciilor remunerate lucrătoarei a coincis cu informarea conducerii reclamatei a stării de graviditate a petentei.

41. Colegiul director, cu unanimitate de voturi, constată că faptele sesizate au un caracter discriminatoriu, potrivit cu art. 2 alin. 1 și 7 g) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, coroborat cu art 7, alin.(1) lit.a), art. 7 alin 2, art. 9 alin.(1) lit.b), art. 10 alin.(1) și alin.(2) din Legea 202/2002 republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, constatând astfel săvârșirea unei fapte de discriminare.

42. Colegiul director pentru faptele constatate va aplica sancțiunea contravențională în cuantum 10 000 lei, pe care o consideră efectivă, disuasivă și proporțională cu pericolul social, conform art. 26 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare. La stabilirea amenzii, Colegiul director a luat în calcul și faptul că reclamata, în calitate de angajator și cu cunoștințe de specialitate în domeniul juridic, ar fi trebuit să cunoască prevederile legale care incumbă din poziția sa, de protecție a egalității de șanse și de nediscriminare.

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



**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. Respingerea excepției lipsei obiectului;
2. Faptele sesizate reprezintă discriminare în conformitate cu art. 2 alin. 1 și 7 lit.g) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, coroborat cu art. 7 alin. (1) lit. a), art. 7 alin 2, art. 9 alin.(1), lit.b), art. 10 alin.(1) și alin. (2) din Legea 202/2002 republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
3. Sancționarea reclamatei OTP Factoring SRL cu amendă contravențională în cuantum de 10.000 lei conform art. 26 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:** Amenda se achită la Administrația sector 1 a Finanțelor Publice. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar).

**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 din data de 19.09.2020 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER István – Membru, JURA Cristian – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina - 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: 08.10.2020,  
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.**