



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [suport@cncd.org.ro](mailto:suport@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 21  
din 13.01.2011**

**Dosar nr.:** 324/2010

**Petiția nr.:** 6751/26.08.2010

**Petent:** M (R) B

**Reclamat:** SC Kaufland Romania SCS, A T, M O

**Obiect:** Atitudine de hărțuire la locul de muncă în vederea depunerii demisiei

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

**1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

1.1.1. M (R) B cu domiciliul în

**1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

1.2.1. SC Kaufland Romania SCS, cu sediul în București, str. Barbu Văcărescu, nr. 120 - 144, sector 2

1.2.1. A T, cu sediul în București, str. Barbu Văcărescu, nr. 120 - 144, sector 2

1.2.1. M O, cu sediul în București, str. Barbu Văcărescu, nr. 120 - 144, sector 2

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

2.1. Sesizarea petentei vizează tratamentul diferențiat în ceea ce privește atitudinea de hărțuire la locul de muncă. Petenta menționează că a avut o întâlnire cu superiorii săi și s-au făcut presiuni pentru a-și depune demisia.

**III. Procedura de citare**

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 28.09.2010, prin adresa nr. 6982/07.09.2010 fiind citată petenta, prin adresa nr. 6981/07.09.2010 fiind citată SC Kaufland Romania, prin reprezentant, prin adresa nr. 6980/07.09.2010 fiind citat domnul A T, iar prin adresa nr. 6969/06.09.2010 fiind citat domnul M O. Domnul M O și SC Kaufland Romania, prin reprezentant, au fost prezenți la audiere, procedura nu a fost îndeplinită.

3.3. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 19.10.2010, prin adresa nr. 7882/05.10.2010 fiind citată petenta, prin adresa nr. 7870/05.10.2010 fiind citată SC Kaufland Romania, prin reprezentant, prin adresa nr. 7869/05.10.2010 fiind citat domnul A T, iar prin adresa nr. 7871/05.10.2010



fiind citat domnul M C . Procedura nu a fost îndeplinită. SC Kaufland Romania a depus la dosar punctul de vedere prin adresa nr. 8335/21.10.2010.

3.4. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 16.11.2010, prin adresa nr. 8836/04.11.2010 fiind citată petenta, prin adresa nr. 8837/04.11.2010 fiind citată SC Kaufland Romania, prin reprezentant, prin adresa nr. 8838/04.11.2010 fiind citat domnul A T iar prin adresa nr. 8839/04.11.2010 fiind citat domnul M O . Părțile au fost absente la audiere. SC Kaufland a depus la dosar concluzii scrise prin adresa nr. 9179/15.11.2010. Petenta a depus la dosar concluzii scrise prin adresa nr. 9256/17.11.2010.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **4.1. Susținerile petentei**

4.1.1. Petenta arată că este angajata SC Kaufland Romania din data de 05.06.2007. În data de 12.08.2010 a fost convocată de superiorul direct, A T la o discuție la care a participat și directorul M C . În cursul discuției petenta a fost informată că va trebui să încheie relațiile de muncă, având 3 variante: demisie, încetarea colaborării cu acordul părților și concediere prin comisia de disciplină.

4.1.2. În data de 20.08.2010 sau făcut din nou presiuni urmând ca în data de 24.08.2010 să fie anunțată că va fi cercetată disciplinar. În data de 25.08.2010 domnul O i-a adus la cunoștință convocarea nr. 2591/24.08.2010, în vederea cercetării disciplinare, ca urmare a referatului nr. 2587/24.08.2010 întocmit de A T Astfel, petenta se consideră hărțuită profesional de către SC Kaufland Romania, prin reprezentanții săi.

4.1.3. Prin concluziile scrise depuse de petentă aceasta menționează că în anul 2009 i-a crescut salariul fapt ce demonstrează aprecierea activității desfășurate de către superiorul direct. De altfel, pe parcursul anului 2009 nu a primit observații verbale sau scrise de la superiorul direct sau alt cadru al conducerii.

4.1.4. În anul 2010 nu a avut nici o discuție cu rol strict de evaluare și corectare a comportamentului profesional cu cei doi superiori și nici până în prezent nu știe ce anume din comportamentul profesional trebuie să îndrepte. În data de 15.09.2010 a avut loc cercetarea disciplinară și a fost sancționată cu avertisment.

4.1.5. În prezent atmosfera este tensionată, iar șeful direct i-a trasat noi sarcini, măbind volumul de activitate. Petenta consideră că aceasta modalitate de supraîncărcare a sarcinilor, dar și metodele descrise prin petiție au fost și sunt făcute cu scopul de a o intimida și de a face presiuni în vederea încetării colaborării.

##### **4.2. Punctul de vedere al SC Kaufland Romania SCS**

4.2.1. SC Kaufland Romania SCS arată că petenta este angajata SC Kaufland Romania SCS din luna iunie 2007, iar începând cu luna februarie 2008 își desfășoară activitatea în departamentul Organizare Achiziții. Se menționează că departamentul în cauza este unul dintre cele mai importante din societate. Orice eroare profesională survenită poate conduce la pierderi semnificative. În acest context, încă din anul 2009, conducerea departamentului a observat o scădere a calității activității prestate de petentă ce părea cauzată de neglijența în îndeplinirea sarcinilor, neatenția la dispozițiile conducătorilor ierarhici etc.

4.2.2. Dorindu-se îndreptarea comportamentului au urmat o serie de discuții de evaluare cu domnul A T și domnul M O . Aceste discuții au avut un rol strict de evaluare și corectare a comportamentului profesional al petentei. În nici o clipă nu s-a recurs la amenințare și intimidare, ci s-a pus accent pe prevederile codului munci în ceea ce privește obligațiile angajatului (art. 39 alin. 2) și drepturile angajatului (art. 40 alin. 1).



**4.2.3.** Față de susținerile petentei privind hărțuirea profesională și având în vedere prevederile O.G. nr. 137/2000 privind hărțuirea, observăm că situațiile în care un anumit tip de comportament poate duce la hărțuire sunt bine delimitate și pleacă de la aplicarea anumitor criterii ilegale. Sintagma "orice alt criteriu" nu poate să facă referință decât la un criteriu exclusiv ilegal. Or aplicarea unor prevederi din Codul Muncii (art 39, art 40) nu pot fi reținute drept criterii pentru constatarea unei hărțuiri.

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

**5.1. În fapt,** Colegiul Director reține, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, că petenta a fost sancționată disciplinar urmare a nerespectării prevederilor art. 39 alin. 2 lit. a), b) și c), precum și art. 40 alin. 1 lit. b), c) și d) din Codul Muncii.

**5.2.1. 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".

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

- Existența un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, varsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

**5.2.3. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.** Astfel, Colegiul Director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Astfel, Colegiul Director constată că, din datele aflate la dosar, se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește atitudinea de hărțuire la locul de muncă din partea superiorilor. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege.

**5.2.4. Colegiul Director a analizat în ce măsură la baza atitudinii de hărțuire la locul de muncă, anume sancționarea disciplinară și presiunile în vederea depunerii demisiei, a existat un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000,**



republicată. Colegiul Director constată că petenta nu a arătat un criteriu care a stat la baza atitudinii de hărțuire.

**5.2.5.** Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, în speță nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire (restricție, excludere, preferință) între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza 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. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

2. Clasarea dosarului

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

#### VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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 ședință

GERGELY DEZIDERIU - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU - Membru

POP IOANA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru

**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.

