



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA nr. 353**  
**din 11.05.2016**

**Dosar nr.:** 52/2015

**Petiția nr.:** 474/22.01.2015

**Petent:** .....

**Reclamat:** S.C. Marelvi Impex S.R.L.

**Obiect:** atitudine de hărțuire la locul de muncă, petentul fiind delegat la alt sediu al societății

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**I. 1. Numele și domiciliul procedural ales al petentului**

1.1.1. ....

**I. 2. Numele și sediul reclamațiilor:**

1.2.1. **S.C. Marelvi Impex S.R.L.** cu sediul în loc. Rădăuți, Calea Cernăuți, nr. 114, județul Suceava

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

2.1. Sesizarea petentului vizează atitudinea de hărțuire la locul de muncă, petentul fiind delegat la alt sediu al societății. Petentul consideră că are parte de acest tratament în vederea depunerii demisiei pentru că este de religie ortodoxă, iar patronul și majoritatea angajaților societății sunt de religie penticostală.

**III. Citarea părților**

3.1. 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 legală de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 03.03.2015, prin adresa nr. 474/04.02.2015 fiind citat petentul, iar prin adresa nr. 794/04.02.2015 fiind citată partea reclamată. Petentul a fost absent la audiere, partea reclamată a fost prezentă și a depus punctul de vedere prin adresele nr. 1611/03.03.2015 și nr. 2099/19.03.2015. Petentul a transmis precizări prin adresa nr. 2037/18.03.2015. Colegiul director a acordat termen pentru depunerea concluziilor scrise.

3.3. Procedura legal îndeplinită.

## **IV. Susținerile părților**

### **4.1. Susținerile petentului**

4.1.1. Petentul arată că este angajatul societății la punctul de lucru din Cluj prin contractul nr. 337/01.08.2014. În data de 12.01.2015 a fost chemat la sediul societății și convins să semneze decizia nr. 371/12.01.2015 prin care a fost delegat la sediul societății din Rădăuți. Încă din data de 12.01.2015 d-ul director general a dispus izolarea sa într-o încăpere, separându-l de colegi, având parte de metode de intimidare care să-l determine să-și dea demisia. Nu i s-a dat nicio sarcină de lucru, i-a fost luată mașina de serviciu, telefonul de serviciu, calculatorul de serviciu și i s-a dat un laptop gol și restricționat. Petentul se consideră hărțuit și abuzat moral de către conducere.

4.1.2. Petentul precizează că religia patronului și a majorității angajaților este pentecostală. La angajarea sa nu a știut acest lucru și nu a fost un impediment pentru el, dar pentru ei a fost pentru că pe parcursul angajării sale i s-au pus piedici, iar în decembrie 2014 pe funcția sa la depozitul Cluj a fost angajată o persoană de aceeași religie cu ei, petentul fiind ortodox. Acum prin decizia de detașare este obligat să lucreze la depozitul din Rădăuți, dar este restricționat în grupul Marelvi și i se dau tot felul de sarcini umilitoare și care nu sunt incluse în fișa postului. Petentul specifică că la depozitul Rădăuți există un șef de depozit, pe aceeași funcție cu el, dar petentului i se cere insistent să-și dea demisia.

4.1.3. Prin adresa nr. 2037/18.03.2015 petentul face următoarele precizări:

4.1.3.1. Începând cu data de 18.12.2014 a fost angajat pe aceeași funcție cu petentul, respectiv șef depozit Cluj, și domnul., școlarizat la sediul firmei din Rădăuți, selectat în urma anunțului făcut în biserica Speranța Cluj de către directorul general. Acest domn este absolvent al Facultății de Teologie Protestantă București și nu a lucrat în ultimii doi ani cu forme legale fiind pastor secundar și fiind de aceeași religie cu directorul general.

4.1.3.2. În data de 16.01.2015 a semnat protocolul cu nr. 281/16.02 2015 unde nu este prezentată durata delegării și mai mult nu s-a ținut cont ca distanța de deplasare cu trenul este mai mare de 322 km. În aceste condiții s-a deplasat pe toată durata delegării plecând duminică la ora 23 din Cluj și ajungând luni în Suceava la ora 7.15 unde începea munca fără posibilitatea de a se odihni. Tot în data de 16.01.2015 i-a fost prezentată decizia cu nr. 373/16.01.2015 prin care se depune predarea obiectelor de inventar (chei depozit ,telefon mobil firmă, calculator) și a casei Cluj fără să aibă loc o evaluare a sa ori a d-lui ..Petentul a întrebat de ce se decide subiectiv ,fînd vorba doar de simpatii religioase, i s-a spus să-și dea demisia pentru că „dragoste cu forța nu se poate” la Rădăuți majoritatea angajaților

fiind adepți ai religiei pentecostale. Începând cu data de 20.01.2015 au continuat presiunile de a-și da demisia și a fost nevoit să prezinte la sfârșitul programului raportul privind activitatea sa d-lui C.S. șef departament logistică. Petentul precizează că șeful depozitului Rădăuți are la dispoziție telefon, mașina de servicii, acces la Bursa de Transport etc.

4.1.3.3. În data de 29.01.2015 i-a fost prezentată notificarea de preaviz cu nr.102/26.01.2015 privind închiderea punctului de lucru Cluj, cu o perioadă de preaviz de 21 zile lucrătoare, el fiind locat în Rădăuți la acea dată. În data de 03.02.2015 a revenit la punctul de lucru Cluj unde a solicitat prin intermediul mailurilor delimitarea atribuțiilor între el și... . După câteva zile de insistențe i-au fost predate înapoi de către.... calculatorul și bunurile de inventar, cu excepția casieriei. Acestea i-au fost predate doar în momentul în care punctul de lucru nu mai avea activitate, urmând ca la câteva zile să se închidă definitiv. Toată această hărțuire și discriminare în favoarea domnului... a culminat cu închiderea depozitului Cluj în data de 13.02.2015.

## **4.2. Susținerile părții reclamate**

4.2.1. Între societate și petent a fost încheiat Contractul individual de muncă nr. 337/01.08.2014 prin care salariatul a deținut funcția de Șef depozit în cadrul depozitului societății situat în jud. Cluj. Petentul nu a fost niciodată discriminat sau tratat diferit față de ceilalți angajați ai societății, indiferent de convingerile sale sau apartenența sa religioasă. Toți angajații societății, între care și petentul, au beneficiat în mod egal de aceleași drepturi și obligații, garantate de Constituție, de Codul Muncii, de Contractul Colectiv de Muncă și de Regulamentele funcționare ale societății.

4.2.2. În cursul lunii ianuarie 2015, în executarea raporturilor de muncă a apărut necesitatea delegării petentului la depozitul din Rădăuți, fapt concretizat prin Decizia de delegare nr.371/12.01.2015, comunicată salariatului în aceeași zi, sub semnătura de primire. Prin Protocolul Nr.281 încheiat la data de 16.01.2015 s-au convenit cu petentul condițiile de delegare, condiții cu care salariatul s-a declarat de acord semnând documentul, acestuia fiindu-i înmănat un exemplar. Potrivit acestui document petentul a beneficiat de drepturile prevăzute de art.42-43 din Codul Muncii respectiv: același salariu convenit prin contractul individual de muncă, de o indemnizație zilnică acordată pe perioada delegării, de plata cheltuielilor de transport de la localitatea de domiciliu (Cluj Napoca) la locul de muncă (Rădăuți), de cazare în regim hotelier pe toată durata delegării precum și de instrumentele și condițiile de lucru la locul de muncă. Pe durata delegării petentul a desfășurat activitatea prevăzută de fișa postului. Protocolul menționat poartă scrisul olograf al petentului „am fost de acord cu prezentul protocol”. Drepturile convenite prin protocolul menționat au fost reconfirmate de societate printr-un Act adițional înregistrat sub nr.431/23.01.2015 la Decizia de delegare nr.371/12.01.2015, înscris comunicat salariatului la 26.01.2015.

4.2.3. Încă din primele zile de la momentul sosirii în delegație, petentul și-a manifestat multiple nemulțumiri nejustificate și un refuz de cooperare, reușind din prima zi să tensioneze relațiile cu colegii săi, deși angajații societății de la punctul de lucru din Rădăuți, precum și cei de la sediul societății i-au dat concursul pentru a-l ajuta să se acomodeze și să își desfășoare activitatea. Lipsa de implicare și cooperare a salariatului, nerespectarea programului de lucru, a determinat superiorul său ierarhic, dl. ...să întocmească Rapoarte de activitate pe parcursul a trei zile de lucru, în care este consemnată activitatea salariatului. Cu toate că referatele consemnează diverse abateri ale petentului, acesta nu a fost

sanționat în niciun fel, cunoscând foarte bine temperamentul salariatului și considerând că este mai bine să fie toleranți și să acorde timp salariatului să se adapteze pe perioada delegării.

4.2.4. Tot în cursul lunii ianuarie 2015 au intervenit împrejurări care au condus la reorganizarea activității societății, în sensul că au fost anunțați de către unul din principalii furnizori că urmează să întrerupă colaborarea cu SC MARE LVI IMPEX SRL, astfel că, pentru menținerea rentabilității economice, societatea a decis închiderea punctului de lucru - depozitul logistic de la Cluj și eliberarea din funcție a personalului angajat ce își desfășoară activitatea în această locație. Cei 8 angajați din depozitul de la Cluj au fost anunțați că urmează să fie disponibilizați comunicându-li-se, sub semnătură de primire, notificările de preaviz privind încetarea contractelor de muncă. Printre aceste persoane disponibilizate se află și petentul, căruia i-a fost comunicat Preavizul de concediere. Închiderea punctului de lucru de la Cluj este o decizie legală a societății adoptată pentru a menține rentabilitatea economică, iar concedierea angajaților din acesta unitate, efectuată în temeiul art. 65 Codul Muncii, este o concediere legală pentru motive ce NU țin de persoana salariaților.

4.2.5. Cu referire la temeinicia petiției formulate la CNCD trebuie să se observe că aceasta are un conținut nestructurat și confuz, cu argumente disparate și care nu sunt susținute de nicio probă. Petiția nu indică nicio faptă discriminatorie concretă. Petentul se rezumă exclusiv la afirmații generale care întăresc și mai mult susținerile că plângerea sa nu are ca scop verificarea unor pretinse fapte discriminatorii, ci scopul de a perturba pe cât de mult posibil activitatea societății și de a crea probleme.

4.2.6. În petiția sa salariatul susține că prin șiretlic a fost convins să semneze decizia de delegare. Această afirmație nu privește vreo faptă discriminatorie. Suplimentar, angajatorul are conform legii dreptul să delege salariații săi fără acceptul salariatului, iar salariatul nu are dreptul să refuze delegarea. Numai dacă delegarea depășește 60 de zile calendaristice, prelungirea delegării peste acest termen se face cu acordul salariatului. Mai susține salariatul că societatea a apelat la metode de intimidare, prin izolarea sa într-o încăpăre fără dotări, separat de colegi, pentru a-l determina să își dea demisia și că a fost hărțuit și abuzat moral de către conducere. Mai arată că i se dau diverse „sarcini umilitoare” care nu sunt incluse în fișa postului, că nu i se oferă posibilitatea de a-și exercita munca și că este marginalizat, fără egalitate în drepturi cu ceilalți colegi. Toate aceste acuzații sunt neîntemeiate deoarece salariatul a exercitat la depozitul din Rădăuți atribuții de gestiune specifice postului său.

4.2.7. Cât privește acuzația petentului că societatea a încercat să-l determine să-și dea demisia este evident nefondată de vreme ce acesta împreună cu alți 7 colegi ai săi au fost concediați la scurt timp pentru motive ce nu țin de persoana lor, ca rezultat al desființării punctului de lucru de la Cluj. De asemenea, și pretinsa acuzație de hărțuire și abuz moral din partea conducerii este neîntemeiată și nedovedită cu nicio probă. Înseși probele depuse de societate atașat punctului de vedere infirmă toate aceste acuzații, rezultând mai mult decât evident că petentul a fost tratat cu respect și imparțialitate.

4.2.8. Mai insinuează salariatul în petiția sa că, din motive religioase, a fost angajată o altă persoană pe postul său la depozitul din Cluj. Față de această acuzație se observa mai întâi că însuși petentul recunoaște că la angajare nu a fost ridicată problema religiei sale. Susținerea salariatului că, după angajare, religia sa ar fi devenit o piedică, este lipsită de

logică, întrucât, dacă acest criteriu ar fi contat pentru recrutarea personalului, iar petentul nu ar fi fost angajat de la bun început. Totodată, chiar petentul arată că majoritatea (nn. în realitate doar o parte) din salariați au o anumită religie, astfel că salariatul însuși recunoaște că în societate există persoane de altă confesiune decât cea deținută de majoritatea, ceea ce demonstrează că religia nu este un criteriu de preselecție sau de excludere a angajaților în cadrul societății. În ceea ce privește angajarea în luna decembrie 2014 unei persoane pe un post similar cu cel al salariatului, acest lucru s-a făcut din motive ce nu au vreo legătură cu postul sau religia sa. În realitate această persoană, deși a fost angajată la Cluj, a fost delegată ulterior să-și exercite atribuțiile de gestionar la depozitul societății de la Oradea (a se vedea în acest sens Decizia de delegare nr. 392/02.02.2015). Mai mult de atât, persoana la care face referire petentul este și ea în prezent în termenul de preaviz de 21 de zile prealabil concedierii. Dacă în cadrul societății ar fi contat cu adevărat criteriul religiei, acest salariat la care face referire petentul nu ar mai fi fost în prezent indisponibilizat de societate. Prin urmare, religia salariaților nu are nicio relevanță în ceea ce privește derularea raporturilor de muncă în cadrul societății.

## V. Motivele de fapt și de drept

**5.1. În fapt,** Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există o legătură de cauzalitate între criteriu și tratamentul diferențiat invocat.

**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 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.

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.

**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. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește atitudinea de hărțuire la locul de muncă, petentul fiind delegat la alt sediu al societății din cauza religiei sale. 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. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petent, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Colegiul director apreciază că la baza tratamentului diferențiat invocat a stat apartenența la religia ortodoxă a petentului, majoritatea angajaților fiind de religie penticostală. Totodată Colegiul director ia act de punctul de vedere depus de partea reclamată potrivit căruia societatea a decis închiderea punctului de lucru - depozitul logistic de la Cluj și eliberarea din funcție a celor 8 angajați ce își desfășoară activitatea în această locație, inclusiv petentul. Închiderea punctului de lucru de la Cluj este o decizie a societății adoptată pentru a menține rentabilitatea economică, iar concedierea angajaților din acesta unitate, efectuată în temeiul art. 65 Codul Muncii, este o concediere legală pentru motive ce NU țin de persoana salariaților, religia salariaților neavând nicio relevanță în ceea ce privește derularea raporturilor de muncă în cadrul societății. Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există o legătură de cauzalitate între criteriu și tratamentul diferențiat invocat

**5.2.4.** 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, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, 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.

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 sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
2. 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**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**MANOLE PETRE-FLORIN – Membru**

**Data redactării: 01.06.2016**

Motivele de fapt și de drept redactate  
Tehnoredactat D.D.

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