



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

---

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

**HOTĂRÂREA nr. 743**  
**din 16.11.2016**

**Dosar nr.:** 23/2016

**Petiția nr.:** 220/18.01.2016

**Petent:** ...

**Reclamat:** S.C. Leroy Merlin România S.R.L., Pommey Michel Roger,

**Obiect:** atitudine de discriminare și hărțuire la locul de muncă

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

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

1.1.1. ...,

**I. 2. Numele și sediul reclamatului**

1.2.1. **S.C. Leroy Merlin România S.R.L.,** .

1.2.2.... domiciliul ales la S.C. Leroy Merlin România S.R.L. Brașov cu sediul în loc. Brașov, bd. Griviței, nr. 1L, județ Brașov

1.2.3. . cu domiciliul ales la S.C. Leroy Merlin România S.R.L. Brașov cu sediul în loc. Brașov, bd. Griviței, nr. 1L, județ Brașov

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

2.1. Sesizarea petentei vizează atitudine de discriminare și hărțuire la locul de muncă. Petenta consideră discriminatoriu faptul că are parte de această atitudine.

**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 29.02.2016, prin adresa nr. 220/15.02.2016 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 799/15.02.2016 fiind citate părțile reclamate. Petenta a fost absentă la audiere. Părțile reclamate au fost prezente și au depus punctul de vedere cu privire la obiectul petiției.

3.3. Părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 28.03.2016, prin adresa nr. 1400/09.03.2016 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 1400/09.03.2016 fiind citate părțile reclamate. Petenta a fost absentă la audiere. Părțile reclamate au transmis înscrisuri prin adresa nr. 1353/07.03.2016.

3.4. Prin adresa nr. 2716/27.04.2016 Colegiul director a comunicat petentei punctele de vedere transmise de părțile reclamate și a acordat termen pentru depunerea concluziilor scrise. Petenta nu răspuns solicitării Colegiului director. Prin adresa nr. 2716/27.04.2016 Colegiul director a acordat părților reclamate termen pentru depunerea concluziilor scrise. Părțile reclamate nu au transmis concluzii scrise.

3.5. Procedura legal îndeplinită.

## **IV. Susținerile părților**

### **4.1. Susținerile petentei**

4.1.1. Petenta arată că a fost hărțuită direct prin agresiune verbala de reclamata 3 care ocupa poziția de Director HR la S.C.LEROY ROMÂNIA S.R.L. (magazinul din Brașov), cat si indirect prin acțiuni mai subtile, precum discreditarea activității petentei, izolarea la locul de munca, având ca unic scop victimizarea, umilirea si subminarea postului ce il deține având in vedere ca nu a căutat niciodată sa intre in conflict cu aceasta si cu reclamatul 2 - Director Leroy Merlin Brașov. Acesta i-a făcut avansuri sexuale încercând sa o sărute cu ocazia sarbatorilor legale adică ulterior in data de 04.01.2016, odată cand a dat mana cu ea (aceasta fiind politica companiei sa se dea mana cu fiecare angajat), pe ea a tras-o de mana si a obligat-o sa o sărute forțat, petenta refuzandu-l. Acesta a încercat sa o submineze la locul de munca pana cand i-a desfăcut intempestiv contractul de munca punand-o intr-o situație dificila in contextul existențial. Ulterior acestei întâmplări nu a discutat cu șeful său superior (sef departament), deoarece i-a fost rușine si i-a fost teama ca nu o va crede si sa nu aibă repercursiuni si mai mari la locul de munca.

4.1.2. Ca urmare a acestei intamplari cand a venit data de salariu fiind primul salariu petenta a aflat de la reclamata 3 care permanent a avut o atitudine refractara fata de ea de la acest incident ca nu va primi salariul decât unde vor ei si nu unde dorește ea desi i-a precizat că obligarea angajatului de a primi drepturile salariale prin intermediul unei bănci alese discreționar de către angajator condiționează folosința veniturilor salariale de voința unor persoane juridice private (băncii), care pot efectua operațiuni fără a se tine cont de consimțământul angajatului. În aceste condiții, se ajunge practic la imposibilitatea de a folosi si dispune de drepturile salariale. Conform art. 166 alin. (2) din Codul muncii, „plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar”. Prin Contractul de muncă încheiat de petenta cu societatea, a intervenit acordul ca modalitatea de plată să fie „prin transfer bancar prin intermediul unei bănci agreeate de angajator” fara a fi specificat banca exact .

4.1.3. Având în vedere ca hărțuirea la locul de munca se refera la comportamentul repetat și nejustificat fata de un angajat sau un grup de angajați, aceștia la locul de munca i-au provocat un stres considerabil petentei, probabil și alte colege se afla în aceiași situație astfel nu și-a putut desfășura activitatea în mod normal la locul de munca pentru a avea o viață normală. Petenta precizează ca un comportament abuziv, manifestat deliberat, în cadrul relațiilor de munca, având ca rezultat degradarea ambientului în care se desfășoară munca, precum și atingerea personalității, demnității sau integrității psihice sau fizice ale unei persoane trebuie sancționate de urgență pentru a nu se crea un precedent.

## **4.2. Susținerile părților reclamate**

### **4.2.1. Șusținerile reclamatului 1**

**4.2.1.1.** Leroy Merlin a derulat o procedura internă de investigare a acuzațiilor petentei. Petiția depusă a făcut obiectul unei proceduri de investigare și analiză condusă de Departamentul de Resurse Umane de la sediul social al Leroy Merlin și de un mediator, în persoana Dlui ... care este Controlorul de Gestiune în cadrul magazinului Leroy Merlin din Brașov. Mediatorul desemnat de administratorul Leroy Merlin prin Decizia sa din data de 29 ianuarie 2016 a procedat la audierea unui număr de 4 salariați din magazin, la analizarea declarațiilor acestora precum și la verificarea eventualelor probe fotografice și video identificate în magazin. De asemenea, acesta a discutat și cu persoanele incriminate, Dl. ...., pentru a verifica dacă există un temei pentru acuzațiile formulate de către petenta. Investigațiile conduse de Leroy Merlin s-au raportat la faptele și împrejurările indicate de petentă de o manieră generică, Leroy Merlin neavând posibilitatea să analizeze modul concret în care acestea s-au produs, contextul producerii lor ori eventuale probe pe care petenta se întemeiază când formulează acuzațiile sale, întrucât aceasta nu a făcut nicio precizare în acest sens în ciuda solicitărilor scrise.

4.2.1.2. Conform sesizărilor petentei, se înțelege că Dl. .... i-a făcut acesteia avansuri de natură sexuală la data de 04 ianuarie 2016. Conform procedurii interne de investigare derulate de Leroy Merlin, la data de 04 ianuarie 2016, aceasta fiind prima zi în care Dl. .... a revenit la locul de munca (magazinul Leroy Merlin din Brașov) după Sărbătorile de Iarnă, Dl. ... a făcut turul magazinului, salutând fiecare salariat din magazin și urând „La mulți ani!” acestora. Conform informațiilor furnizate de salariații audiați de mediatorul desemnat de Leroy Merlin (care au fost prezenți în magazin la data de 04 ianuarie 2016), ... strângând mâna tuturor salariaților (acesta fiind un gest uzual, pe care ... îl face în fiecare zi, nu doar cu ocazia sărbătorilor; de altfel, majoritatea salariaților Leroy Merlin, din toate magazinele, practica acest gest de salut și de politețe în fiecare zi, strângându-și mâna), inclusiv petentei. În plus față de gestul său uzual de a strânge mâna, .... a sărutat pe obraz salariatele prezente în magazin pe care le-a întâlnit la data de 04 ianuarie 2016 urându-le „La mulți ani” cu ocazia noului început de an 2016. Conform informațiilor furnizate de salariatele audiate, gestul a fost unul firesc, salariații și salariatele din magazin făcând același lucru și între ei, nu doar cu directorul de magazin. Niciuna dintre salariatele audiate nu a găsit gestul deplasat și nici nu a observat ca acest gest să fi deranjat alte salariate, inclusiv pe petentă. Petenta nu a menționat nimănui ca ar fi deranjat sau jenat-o gestul Dlui ... Șeful direct al petentei a afirmat ca nu a constatat nicio schimbare în comportamentul petentei ulterior acestui gest ori în zilele următoare și ca nici directorul magazinului, nici

C.G. si nici ceilalți colegi ai sai nu au avut nicio atitudine nepotrivita fata de petentă. Unul dintre salariații care a fost prezent la momentul la care Dl. .... a salutat-o pe petentă și i-a urat „La mulți ani!” nu a constatat vreun comportament sau vreo atitudine deplasată, obscenă sau nepotrivită a Dlui .... in ceea ce o privește. Conform fotografiilor obținute de Leroy Merlin si conform unei înregistrări video din data de 04 ianuarie 2016, nu există absolut niciun indiciu că .... ar avea o atitudine nepotrivită față de salariatele din magazin în momentul în care le sărută pe obraz pentru a le ura „La mulți ani!”. Este atașat un CD cu aceste fotografii/ inregistrare video.

4.2.1.3. In ceea ce privește faptele de agresiune verbală imputate Dnei ...., care au fost indicate in mod generic in petiție, se precizează că Dna .... a fost descrisă de unul dintre salariații audiați ca fiind „cea mai discreta prezenta in magazin, daca are ceva de transmis transmite scurt si la obiect si atat fara a sta cu tine la povesti nejustificat. Ceilalți salariați audiați au afirmat că nu au auzit niciodată niciun cuvânt nepotrivit din partea .. către ceilalți salariați ori către petentă. Conform explicațiilor furnizate de către .. in contextul acuzațiilor formulate de petentă, aceasta precizează că a avut discuții strict cu privire la relațiile de muncă dintre petentă si Angajator și că a avut întotdeauna un ton respectuos în dialogul cu petenta.

4.2.1.4. In concluzie, prin raportare la cele mai sus menționate si la concluziile mediatorului numit de Leroy Merlin pentru a analiza si soluționa aspectele invocate de către petentă, Leroy Merlin nu a identificat niciun comportament, atitudine, fapte sau situații care să creeze impresia ori care să ducă la concluzia că Dl. .. ar fi avut un comportament nefiresc sau ca i-ar fi făcut avansuri de natura sexuală la data de 04 ianuarie 2016 sau ulterior. De asemenea, Leroy Merlin nu a identificat niciun comportament, atitudine, fapte sau situații care să creeze impresia ori care să ducă la concluzia că Dna ... ar fi avut un comportament nepoliticos, agresiv sau, in orice, caz, discriminator fata de petentă. Acuzațiile invocate de către petentă sunt, in primul rand, nedovedite si, nu in ultimul rand, nefondate.

4.2.1.5. In ceea ce privește acuzațiile formulate de petentă privind faptul ca a fost discreditată și izolată la locul de muncă, victimizată, umilită și subminată de către Dna .. și de către Dl. ...., investigațiile conduse de Leroy Merlin s-au raportat la faptele și împrejurările indicate de petentă de o maniera generică, Leroy Merlin neavând posibilitatea să analizeze modul concret în care acestea s-au produs, contextul producerii lor ori eventuale probe pe care petenta se intemeiaza când formulează acuzațiile sale, intrucât petenta nu a făcut nicio precizare în acest sens în ciuda solicitărilor scrise. Salariații audiați de către mediator descriu atmosfera din magazin ca fiind plăcuta, colegiala, fără stres, fara probleme de orice natura create de către sefi". .. este descris ca fiind „[...] genul de sef pe care oricine il dorește, nu tipa si atunci cand iti atrage atenția nu o face intr un mod care te face sa te simți neplăcut", sau „... nu mi s-a părut niciodată ca ar avea o atitudine necorespunzatoare sau neprofesionala fata de nichinul din colegii mei". Dna ... a fost descrisă ca fiind „cea mai discreta prezenta in magazin, daca are ceva de transmis transmite scurt si la obiect si atat fara a sta cu tine la povesti nejustificat'. Acuzația de victimizare este de asemenea neîntemeiata si nefondata deoarece primele cereri depuse de aceasta salariaata (care nu sunt nici plângeri si nici acțiuni in justiție) au fost depuse dupa data inmanarii deciziei de incetare a contractului sau individual de munca.

4.2.1.6. Cu privire la plata salariului petentei intr-un cont bancar BRD. Conform Articolului J, punctul 5 din contractul individual de munca incheiat intre petentă si Leroy

Merlin « Angajatul și angajatorul convin și își exprimă acordul ferm și irevocabil ca plata salariului să fie făcută lunar prin transfer bancar prin intermediul unei bănci agreeate de către angajator. ». Nu se menționează niciunde in contractul individual de munca ca salariatul este obligat sa aiba un cont BRD. Majoritatea salariaților lor optează pentru deschiderea unui cont BRD in vederea virării drepturilor lor salariale, pentru a beneficia de o serie de avantaje financiare pentru care Leroy Merlin le-a obținut pentru salariații sai in temeiul relației sale contractuale cu BRD. Așadar, salariații care găsesc aceste avantaje financiare interesante, optează pentru deschiderea unui cont BRD. Din corespondenta avuta cu petenta, din cererea adresata de aceasta Leroy Merlin prin care solicita plata salariului sau intr-un alt cont decât contul sau BRD precum si din petiția adresata Consiliului National pentru Combaterea Discriminării, rezulta ca petenta nu este deranjata de faptul ca drepturile sale salariale au fost virate intr-un cont BRD, ci de faptul ca BRD a reținut aceste drepturi salariale in contul unei rate restante a acesteia. Leroy Merlin nu este răspunzător in niciun fel pentru politica sau acțiunile BRD de a reținut integral sau parțial sumele de bani virate salariaților, in condițiile in care intre salariatul său și BRD exista contracte de credit, încheiate anterior începerii raporturilor de munca cu Leroy Merlin, prin care salariatul accepta ca BRD sa retina sumele de bani din contul salariatului. Leroy Merlin nefiind parte in aceste contracte de credit, nu poate răspunde pentru acțiunile, abuzive sau nu, ale BRD. De altfel, Leroy Merlin a fost de acord sa vireze drepturile salariale convenite petentei pentru luna ianuarie 2016 intr-un cont deschis pe numele acesteia la Alpha Bank. Mai mult, înțelegând situația financiară precară a petentei, Leroy Merlin a fost de acord sa repete plata sumei de 292 lei, reținuta integral de BRD la data de 08 ianuarie 2016, in contul Alpha Bank al fostei salariate, in temeiul unui acord încheiat cu aceasta din urma.

#### **4.2.2. Susținerile reclamatului 2**

**4.2.2.1.** Reclamatul arată că exercită calitatea de director al magazinului Leroy Merlin din Brașov incepand cu luna martie 2015. A cunoscut-o pe petentă la data de 04 decembrie 2015, in contextul recrutării de personal pentru magazinul Leroy Merlin din Brașov, data la care a intervievat-o pe aceasta in vederea angajării, in prezenta doamnei .... Aceasta întâlnire a durat 15 minute. La data de 21 decembrie 2015, petenta a venit pentru a doua oara la sediul magazinului, pentru a se întâlni cu doamna ..., in vederea semnării contractului sau individual de munca cu Leroy Merlin România SRL.. La data de 23 decembrie 2015, data începerii raporturilor de munca de către petentă, la ora 08 :00, in timp ce aceasta era in compania Dnei ... i-a urat « Bun venit ! » in cadrul companiei. In perioada 24 decembrie 2015 - 03 ianuarie 2016 a fost in concediu de odihna si nu a vazut-o pe petentă.

**4.2.2.2.** La reîntoarcerea sa in magazin, in data de 04 ianuarie 2016, la ora 08:30 a mers sa facă turul magazinului, moment in care a făcut urările specifice începerii anului nou tuturor angajaților, printre care se afla si petenta. In mod excepțional, a sărutat salariatele pe obraz, urandu-le "La mulți ani!", inclusiv pe petentă. In perioada 05 ianuarie - 08 ianuarie 2016, a făcut turul magazinului (ca, de altfel, in fiecare dimineața), intre orele 7:30-8:30, pentru a saluta si a strânge mana tuturor angajaților, inclusiv pe a petentei. In perioada 08 ianuarie 2016, orele 17:30 - 11 ianuarie 2016, a fost plecat la București, deci nu a vazut-o absolut deloc pe petentă. La data de 12 ianuarie 2016, a intalnit-o pe petentă in contextul comunicării deciziei de incetare a contractului sau individual de munca.

**4.2.2.3.** In perioada 23 decembrie 2015 -12 ianuarie 2016, care este perioada pe parcursul căreia petenta a lucrat in magazinul Leroy Merlin din Braşov, a interactionat cu aceasta in cel mult 6 zile, doar pe parcursul dimineţii, moment in care o saluta si, cand era cazul, ii reaminteam ca produsele trebuie aranjate corespunzător la raft. La data de 04 ianuarie 2016, cand i-a strâns mana petentei si cand am sarutat-o pe obraz, a facut-o intr-o maniera strict protocolara si colegiala, fara nicio implicaţie si fara nicio atitudine inadecvata. De altfel, nu a simţit sau primit niciun semnal si nicio reacţie din partea acesteia, nici la data de 04 ianuarie 2016, nici ulterior, care sa sugereze ca gestul său a deranjat-o sau lezat-o intr-un fel sau altul. Comportamentul său fata de petentă, la data de 04 ianuarie 2016, a fost identic cu comportamentul său fata de toate celelalte salariate prezente in magazin la acea data, cărora le-a urat «la mulţi ani ! ». In general, comportamentul său meu fata de salariatele si salariaţii din magazin a fost unul echilibrat si echitabil, fara a favoriza sau defavoriza pe cineva.

**4.2.2.4.** Pe parcursul relaţiei sale de munca cu Leroy Merlin, a intalnit-o pe petentă, de fiecare data, în magazin, niciodată in afara magazinului si niciodată singura. Atitudinea sa fata de el a fost una normala, fara niciun indiciu ca se simte hărţuita, izolata sau lezata de el sau de alti colegi din magazine. De aceea, aceasta petiţie vine ca o surpriza totala pentru el. Acuzaţiile de discreditare, izolare la locul de muncă, victimizare, umilire şi subminare nu sunt in niciun fel exemplificate, inasa poate afirma fara niciun dubiu ca nu a creat niciodată un astfel de mediu la locul de munca nici pentru petentă nici pentru orice alt salariat, din România si din Franţa, in toata cariera sa de director de magazin si de colaborator al Leroy Merlin. Acestea nu sunt principiile si valorile sale. De altfel, presupusele fapte pe care i le imputa petenta sunt descrise de o maniera generala, fara o precizare clara a conţinutului lor si fara a indica mijloacele de proba pe care se întemeiază.

### **4.2.3. Susţinerile reclamatului 3**

**4.2.3.1.** Reclamata este salariaata a Leroy Merlin România SRL din data de 23 februarie 2015, pe postul de Sef Serviciu Resurse Umane in cadrul magazinului Leroy Merlin din Braşov. A cunoscut-o pe petentă la data de 04 decembrie 2015, in contextul recrutării de personal pentru magazinul Leroy Merlin din Braşov, data la care a intervievat-o pe aceasta in vederea angajării. La data de 21 decembrie 2015, a intalnit-o pe petentă pentru a doua oara, cand aceasta a semnat contractul sau individual de munca cu Leroy Merlin România SRL. La data de 23 decembrie 2015, data inceperii raporturilor de munca de catre petentă, a petrecut o jumătate de zi cu aceasta pentru a o ajuta sa se integreze la locul de munca, in concret, i-a explicat care este organizarea si structura interna a magazinului, a prezentat-o colegilor, i-a explicat care sunt valorile companiei, i-a explicat procedurile interne ale companiei si planul de integrare, etc, dupa care petenta a ramas in zona Recepţie Marfa pentru a intelege cum se derulează activitatea in aceasta parte a magazinului. In perioada 24 decembrie 2015 - 05 ianuarie 2016 a fost in concediu de odihna si nu a vazut-o pe petentă.

**4.2.3.2.** La reintoarcerea in magazin, in data de 05 ianuarie 2016, s-a intalnit cu petenta in magazin, a salutat-o si a intrebat-o cum se simte la noul loc de munca, daca ii place, daca totul este in regula. Petenta i-a răspuns ca totul este in regula si ca ii place locul sau de munca. La data de 08 ianuarie 2016, petenta i-a solicitat sa-i vorbească intr-o chestiune personala. A fost de acord si aceasta i-a comunicat ca drepturile salariale care ii

fuseseră virate in contul BRD comunicat cu ocazia angajării i-au fost integral reținute de către BRD, in contul unui împrumut pe care aceasta îl avea la BRD. Ulterior, a revazut-o pe petentă la data de 12 ianuarie 2016, data la care i-a înmănat decizia și notificarea de încetare a raporturilor sale de munca cu Leroy Merlin România SRL.

**4.2.3.3.** Cu privire la acuzațiile de agresiune verbala, victimizare, discreditare, etc., partea reclamată precizează că în perioada 23 decembrie 2015 -12 ianuarie 2016, care este perioada pe parcursul căreia petenta a fost colega sa și a lucrat în magazinul Leroy Merlin din Brașov, a interacționat cu aceasta în cel mult 5 zile și, în aceste zile, foarte puțin în fiecare zi. Dialogul său cu petenta a fost strict legat de îndeplinirea atribuțiilor sale de serviciu și de preocuparea ca aceasta să se acomodeze cu noul loc de munca și să primească tot sprijinul necesar din partea sa și din partea colegilor săi pentru a se integra și pentru a înțelege politicile și valorile companiei. De fiecare dată când aceasta a dorit să discute cu ea sau să solicite informații în legătura cu serviciul, a fost disponibilă și i-a furnizat informații clare și prompte. Nu a agresat-o niciodată verbal sau altfel pe petentă. De altfel, nu rezulta din cererea sa modul concret în care agresat-o verbal. Niciodată nu a discreditat într-un fel sau altul activitatea sa, cu atât mai mult cu cât ea nu evaluează modul în care un salariat își îndeplinește atribuțiile în cadrul raionului sau, aceasta fiind responsabilitatea șefului sau direct.

**4.2.3.4.** Acuzația de victimizare este de asemenea neîntemeiată deoarece ea nu a întreprins nicio acțiune/fapta/demers de victimizare a petentei, trebuie avut în vedere ca ea nu are cunoștința ca aceasta să fi depus vreodată, pe parcursul relațiilor sale de munca cu Leroy Merlin România SRL, vreo plângere sau vreo acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Afirmările petentei privind pretinsa sa «atitudine refractară» în ceea ce o privește, după « incidentul » din data de 04 ianuarie 2016 referitor la M.P., sunt nu numai nedovedite ci și neîntemeiate, deoarece a aflat de acest «incident» invocat de petentă abia la momentul comunicării de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a petiției.

**4.2.3.5.** Cu privire la informațiile comunicate petentei privind plata salariului sau, conform Articolului J, punctul 5 din contractul individual de munca încheiat între salariată și Leroy Merlin România SRL, « Angajatul și angajatorul convin și își exprimă acordul ferm și irevocabil ca plata salariului să fie făcută lunar prin transfer bancar prin intermediul unei bănci agreeate de către angajator. » Petenta a luat la cunoștința despre aceste aspecte atât anterior semnării contractului sau de munca cât și la data semnării acestuia, data la care i-a menționat ca are un cont deschis la BRD. După ce, la data de 08 ianuarie 2016, drepturile salariale aferente lunii decembrie 2015 au fost virate în contul sau BRD și banca a oprit întreaga sumă virată în acest cont pentru acoperirea unei rate dintr-un împrumut contractat de petentă de la BRD, petenta și-a arătat nemulțumirea față de faptul că nu a putut beneficia în mod direct de salariul sau și a întrebat dacă nu se poate ca angajatorul să-i vireze drepturile salariale în contul BRD al unei alte persoane. I-a răspuns că nu se poate, deoarece contul bancar în care se virează salariul trebuie să fie pe numele său. La data de 12 ianuarie 2016, după înmânarea deciziei privind încetarea contractului sau individual de munca, i-a transmis prin email o cerere adresată angajatorului de a se efectua plata într-un alt cont bancar deschis pe numele său la Alpha Bank sau în numerar. De îndată ce a primit cererea scrisă a petentei în sensul celor de mai sus, a transmis-o la sediul social pentru soluționare. Din cunoștințele sale, angajatorul a răspuns în scris petentei, exprimându-și disponibilitatea de a-i achita acesteia drepturile salariale aferente lunii

ianuarie 2016 intr-un cont Alpha Bank, fapt care s-a adus la îndeplinire în mod corespunzător. Din discuțiile avute cu petenta, a înțeles că aceasta nu a avut nimic împotriva virării drepturilor salariale aferente lunii decembrie 2015 într-un cont BRD, ci a fost, de fapt, nemulțumită de faptul că BRD a reținut toată suma de bani transferată de Angajator în contul său BRD, împiedicând-o astfel să beneficieze efectiv de aceste sume de bani.

## 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 un drept încălcat, petenta având parte de aceeași atitudine și tratament ca și ceilalți angajați ai societății.

**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 atitudine de discriminare și hărțuire la locul de muncă. Colegiul director ia act de punctele de vedere transmise de părțile reclamate potrivit cărora petenta a avut parte de aceeași atitudine și tratament ca și ceilalți angajați ai societății. Colegiul director, analizând petiția și înscrisurile aflate la dosar, apreciază că nu există un drept încălcat, petenta având parte de aceeași atitudine și tratament ca și ceilalți angajați ai societății și astfel nu se întrunesc elementele

unei fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

**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. Nu se întrunesc elementele unei 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**

**BERTZI THEODORA – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**Data redactării: 16.11.2016**

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.