



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**Hotărârea nr. 158**  
**Din 09.03.2022**

**Dosar nr:** 69/2021

**Sesizare nr:** 863/02.02.2021

**Petentă:**

**Reclamați:** S.C. Dedeman S.R.L.,

**Obiect:** hărțuire cu tentă sexuală, încălcarea dreptului la demnitate. Petenta reclamă comportamentul necorespunzător al colegilor de serviciu, inclusiv a coordonatorului, manifestat prin expresii și acțiuni cu tentă sexuală. Ca urmare a umilințelor la care au supus-o reclamații, petenta susține că a fost nevoită să demisioneze.

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

**Numele și sediul/domiciliul petentei:**

1.

**Numele și sediul/domiciliul procedural ales al reclamațiilor:**

2. S.C. Dedeman S.R.L. cu sediul în mun. Bacău, str. Alexei Tolstoi, nr. 8, jud. Bacău

3. cu adresa de corespondență la magazinul Dedeman Sibiu din B-dul Mihai Viteazu nr. 4, jud. Sibiu

4 cu adresa de corespondență la magazinul Dedeman Sibiu din B-dul Mihai Viteazu nr. 4, jud. Sibiu

5. cu adresa de corespondență la magazinul Dedeman Sibiu din B-dul Mihai Viteazu nr. 4, jud. Sibiu

6. cu adresa de corespondență la magazinul Dedeman Sibiu din B-dul Mihai Viteazu nr. 4, jud. Sibiu

7. cu adresa de corespondență la magazinul Dedeman Sibiu din B-dul Mihai Viteazu nr. 4, jud. Sibiu

### **II. Citarea părților**

8. 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, pentru data de 20.04.2021.

9. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la imposibilitatea desfășurării ședinței de audiere la sediul instituției, părțile putând trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), iar soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

10. Procedură îndeplinită.



### III. Susținerea părților

#### Susținerea petentei

11. Petenta sesizează CNCD cu privire la faptele umilitoare și josnice petrecute în cadrul companiei Dedeman, a cărei angajată a fost din anul 2014 până la data de 01.02.2021, când a fost forțată să demisioneze. Astfel, petenta susține că încă din primul an de muncă a fost atinsă în locuri ce țin de intimitatea persoanei și agasată cu expresii cu tentă sexuală. Aceasta susține că a fost umilită și înjosită nu doar prin cuvinte ci și prin fapte săvârșite de colegii care nu au respect pentru nimeni și nimic.

12. Petenta susține că șeful său, (ex coordonator de recepție), știa despre acest lucru de când era lovită peste fund, atinsă pe sâni și în alte părți ale corpului, fiind singurul care, sătul să o tot audă repetând *“vezi ce fac iarăși?”*, i-a spus soției unuia dintre colegii reclamați: *“uite ce face soțul tău”*, atât și nimic mai mult. De asemenea, petenta susține că a avut vânătăi pe corp din cauza acțiunilor reclamaților.

13. Petenta arată că șeful actual, a văzut tot ce se întâmplă în departamentul Recepție marfă, dar nu a luat nicio măsură, mai mult, a luat exemplul colegilor și a început să o lovească și el peste fund, de cele mai multe ori dându-i cu rigla peste fund.

14. De asemenea, pe lângă toate aceste acțiuni, petenta arată că reclamații îi adresau cuvinte precum: *“nef-----o, pi---ă, bișbă, crăpătură...etc”*. Nu trecea nici măcar o zi fără ca aceștia să-i spună că nu are sâni sau că are fundul mare.

15. Petenta arată că a demisionat după 7 ani de muncă pentru că s-a simțit amenințată de colegii de serviciu care i-au reproșat că și-a băgat colegii într-un asemenea scandal.

16. Petenta susține că singura sa vină este că a tăcut și a suportat atâta umilință și înjosire, doar pentru a nu-și pierde locul de muncă. Nu în ultimul rând, petenta susține că, pe lângă faptul că și-a pierdut locul de muncă, și-a pierdut și familia, urmând ca soțul să divorțeze de ea, distrugându-se astfel o familie cu 2 copii.

17. Totodată, petenta arată că și conducerea companiei a forțat-o să demisioneze, dându-i de înțeles, în mod indirect, că este mai bine să înceteze raporturile de muncă.

18. Petenta revine cu completări la declarațiile reclamaților susținând că nunt nereale:

*«Șeful direct are nerușinarea să spună că nu m-a lovit cu rigla peste fund frecvent, că nu m-a palmuit peste fund de “n” ori? și după ce mă lovea peste fund zicea: “poate mă spui lui Neluțu” (adică soțului), și când luam acte din așa zisa arhivă, că numai arhiva nu era, trebuia să mă urc pe scaun pentru că nu ajungeam la dosarele de sus aproape de tavan, logic că se lua de fundul meu, îmi zicea de poziții și așa mai departe. La fel și când mă aplecam să iau dosare, rechizite din dulap. Orice făceam, reclamații erau doar cu gândul la sex, fund și poziții. Dl. susține că mă puneam cu fundul intenționat pe mâinile lui. Nu le este rusine că stăteau nonstop în biroul ăla, claie peste grămadă, în plin COVID? În primul rând, în acel birou este foarte rece iarna, astfel că mai stăteam pe calorifer să ne încălzim. Când mă așezam pe calorifer, iar dl. era mereu prezent în birou, cu nesimțire puneam mâna înainte să mă așez tocmai să mă atingă pe fund, iar apoi râdea cu aceeași nesimțire».*

*«“Dacă erai un coordonator de Recepție cum te numești, nu lăsați ca în acel birou să fie înghesuală mereu, iar lucrătorii și recepționerii să uite să mai iasă din birou. Nu trebuia ca dl. să aibă birou permanent pentru că oricum stătea numai la noi. “Și tu nu erai mai bun, faceai la fel cu rigla, cu palma de “n” ori ca să nu zic că te uitai la porno cu colegii tăi, împreună!! Când te-am chemat pentru că eu mâncam și ei se uitau pe porno cu sonor, te-ai uitat și tu în loc să faci ceva! Îți amintesc ca erai la MUNCĂ!!! Și voi vă instigați reciproc*

să fiți nesimțți, nu vă provocam eu cu nimic. Dar trebuie să găsiți țap ispășitor și voi și compania Dedeman.”

«Referitor la declarația, colega din Receptie, afirmații în care susține că aș putea s-o invidiez, mă fac să râd! Doamna să își vadă liniștită de atingerile intime cu, să se ia de mână în continuare, să-i spună că i-au crescut sânii, că vrea să o vadă udă ...și câte și mai câte. Avem colegi pe raion care credeau ca sunt soț și soție, dl., așa de intim se comportau».

«— „acesta relatează faptul ca râdeam pentru că ”ar fi fidel soției sale”. Discuțiile despre sex și fidelitate intrau în sarcina domnului, care vorbea în birou cu băieții doar despre asta, iar când a spus ca este fidel soției sale, însă a adăugat colegului că ”aș fi singura femeie cu care ar înșela-o”, eu am zâmbit sarcastic. Cum poate să vorbească despre moralitate în declarația sa...că este fidel, când ori de câte ori putea, mă atinge peste fund, mă plesnea cu breteaua la sutien, iar acum pozează în sfântul, mai ales când venea soția în birou, fiindcă lucra la Dedeman. Și dl, țin să îți spun că dl pur și simplu râdeau și ironizau faptul că tu și ”nu sunteți în stare să aveți copii, ce mai așteptați că sunteți bătrâni”. Astfel încât am să te rog sa-i întreb despre acest aspect. Și la cât te luai de fundul meu mare și ma loveai și de câte ori urlam la tine, faptul că am spus să îți vezi de burta ta și se pare deplasat??” Și cu acuzațiile că soțul mă spiona, mă acuza de adulter vei discuta cu el, căci atunci când te-a întrebat ”care-i problema cu mine?”, nu ai avut curajul să spui ce faceai ai negat”».

«În ceea ce-l privește pe și declarația sa, să își vadă de caracterul său urât și rău, că nu e coleg din Receptie nejjignit de acesta (în afară de această gașcă a lor), l-a jignit urât inclusiv pe directorul pentru că nu a rezolvat o problemă și directorul l-a făcut incapabil (a început cu ”sugi p..a, îți dau mu..e, du-te în mă-ta”). Dacă de director vorbea așa, nu cred că vreți să știți cum făcea cu mine, dar spun degeaba pentru că oricum nu dați un ban pe vorbele mele. Cum are curajul acest individ să spună că am înscenat totul, faptele și loviturile peste fund, peste sâni, că mi se trăgea de bluză, vânătăile de pe corp și restul... a uitat când mă suna după programul de lucru? A uitat cum mă lovea peste fund de atâtea ori? Ca să nu zic ce povestea prin birou, că făcea sex cu negrese, că miroseau urât, că face sex cu soția numai în poziții clasice pentru că nu vrea ea altfel. Sunt discuții normale nu la locul de muncă?”»

«Declarația lui— “Atunci când am urlat eu în birou și am exclamat ”ți place ce face, nu?” A fost singura dată când s-a enervat rău, sătul de cât mă lovea peste fund și ce vorbe nepotrivite spunea, i-a chemat soția în birou!”»

## Sușinerile reclamațiilor

### Sușinerile S.C. Dedeman S.R.L.

19. Reclamata solicită respingerea petiției ca neîntemeiată și constatarea că obiectul acesteia nu vizează fapte de hărțuire în înțelesul legislației civile și penale în materie.

Reclamata susține că până la data de 25.01.2021 petenta nu a făcut nicio sesizare scrisă și/sau verbală cu privire la faptul că ar fi ținta unor expresii ori gesturi cu conotație sexuală pe care nu le-a agreat și/sau acceptat ori față de care s-ar fi opus tacit sau expres.

Astfel, reclamata arată că, la data de 25.01.2021, petenta a trimis un e-mail directorului punctului de lucru prin care a solicitat să se dispună colegilor din departamentul în care lucrează „să înceteze să o mai atingă, să pună mâna pe unde le vine lor”. Apoi a revenit cu un alt e-mail în data de 28.01.2021, e-mail ce cuprinde detaliile din petiție.

Reclamata susține că aceasta a fost prima informare cu privire la presupusa situație de hărțuire la care ar fi fost supusă petenta. Până la acea dată, nu a fost realizată nicio altă informare scrisă și/sau verbală cu privire la situația în cauză.

Având în vedere cele semnalate, reclamata susține că, la nivelul punctului de lucru din Sibiu, a fost demarată procedura de verificare a situației. Astfel că, în data de 28.01.2021, directorul punctului de lucru i-a comunicat petentei următoarele: *“Compania Dedeman depune toate eforturile pentru a asigura angajaților săi condiții optime pentru desfășurarea activității. În desfășurarea raporturilor de muncă este interzisă orice formă de discriminare, fapt reglementat inclusiv în Regulamentul intern. Până de curând (25.01.2021), nu ne-ați adus la cunoștință problemele menționate, urmând să declanșăm o procedură de cercetare a celor semnalate, ca apoi să luăm măsurile care se impun. În tot acest timp, vă rugăm să ne semnați, de îndată, orice comportament similar celui descris.”*

**20.** Reclamata susține că urmare a cercetării efectuate, a rezultat că au existat comportamente verbale și fizice cu conotație sexuală între unii membrii ai departamentului Rețetie marfă, **însă acest comportament a fost unul tolerat și acceptat de fiecare parte și, mult mai important, nu a fost unilateral, ci a fost exercitat provocator chiar și de către petentă.**

În sensul celor concluzionate, reclamata extrage câteva mențiuni importante din notele explicative date de către angajații departamentului.

- **T.E.C.** a declarat următoarele: *“nu am avut situații indecente cu colegii, așa cum a relatat colega. Doar din partea ei (petentei) au fost aduse la adresa colegilor expresii de genul - Ce fund colosal ai Bușitule! De câteva ori i-a spus că i se vede organul genital, că are pantalonii strâmți. La adresa dlui spunea că merge ca o rață și se apuca să arate cum merge. I-a tăiat colegului cu foarfeca bretelele de la solopetă, deaorece colegul meu i-a zis că nu are lenjerie intimă pe el. Au fost situații petrecute cu foști colegi care se puneau la ea pe scaun și o luau în brațe, iar ea nu zicea nimic .”*
- **(reclamat)** a declarat următoarele: *„m-am lovit de un comportament nedecvat al petentei, dar am evitat să se ajungă la un conflict”.*
- **(reclamat)** a declarat următoarele: *“relația cu petenta a fost strict profesională, iar petenta și colegii râdeau de mine că sunt fidel soției. Niciodată petenta nu mi-a atras atenția că am hărțuit-o sau că am un comportament neadecvat”.*
- **(reclamat)** a declarat următoarele: *“relația cu petenta este una strict profesională, în limita bunului simț. În legătură cu atingerile în anumite zone ale corpului consider că au fost făcute în mod provocator, de exemplu, m-am așezat pe calorifer să mă încăzesc la mâini, ea venind și așezându-se cu fundul pe mâna mea. Într-o dimineață a venit la lucru și a intrat în birou rugându-mă să o ajut să-și ajusteze bretelele de la sutien. Eu consider că toate acestea nu au fost intenționate, ci niște glume permise din partea amândurora.”*
- **(reclamat)** a declarat că *” a surprins-o pe petentă făcând glume deocheate cu alți colegi sau comportându-se provocator față de ei și având un comportament care cerea atenție. Soțul petentei, angajat la o firmă de curierat vine frecvent la noi în recepție. (...) Într-o zi când a venit cu marfă, a surprins-o pe în vestiar cu reprezentantul unui furnizor vorbind (fost angajat Dedeman - Recepție). A doua zi mi-a zis că s-a certat cu soțul și că este foarte gelos. Se pare că din acel moment, lucrurile au degenerat și ea a început cu acuze la adresa colegilor. Din 2019, de când sunt coordonator recepție, nu mi-a adus niciodată la cunoștință că este hărțuită și nu mi-a cerut să iau măsuri împotriva colegilor pentru comportamentul lor. În Ianuarie 2021, într-o zi de luni m-a rugat să le spun lui să*

*nu se mai atingă de ea pentru că are probleme acasă cu soțul din cauza unor mesaje primite de pe număr privat. Atingerile la care face referire erau chestiuni venite în urma glumelor deocheate pe care le făcea cu colegii”.*

- **L.V.** : *“Nu am cunoștință de faptul că colegii mei ar fi agresat-o verbal sau sexual pe fosta colegă”.*
- **G.S.**: *“Nu am văzut nimic în legătură cu o eventuală hărțuire sexuală, am auzit doar glume între colegi fără conotație.”*
- **N.L** (fostul coordonator) a declarat: *“în perioada 2013-aprilie 2019 a existat un singur caz de glume cu context sexual pe care petenta le-a acceptat, dar eu le-am transmis un avertisment verbal să se oprească, că nu este ok. Nu au fost hărțuiri venite din partea băieților, s-au făcut doar glume la care am considerat că s-a depășit limita, doar am transmis avertismente verbale.”*
- **F.T.** a declarat următoarele: *“nu am văzut niciodată și nu mi-a fost adus la cunoștință de către fosta colegă (...) cum că ar fi hărțuită de colegii mei.”*
- **C.G.** a declarat următoarele: *“nu am asistat la hărțuire fizică împotriva reclamantei, colega noastră nu s-a plans direct că ar fi fost hărțuită atât verbal, cât și fizic.”*

**21.** Reclamata mai susține că petiția nu îndeplinește condițiile stabilite de art. 2 alin 5<sup>^</sup> din OG nr. 137/2000, ori art. 4 alin. 1 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, întrucât acțiunile sunt reciproce ori sunt chiar provocate de subiectul pasiv. De asemenea, reclamata susține că, în calitate de angajator cu peste 12000 de salariați și peste 55 de puncte de lucru situate la nivel național, a întreprins periodic diligențele impuse de lege în legătură cu protejarea drepturilor salariaților la locul de muncă. Astfel, în contractul colectiv de muncă și în regulamentul intern, hărțuirea este menționată ca și abatere disciplinară gravă. Atât petenta cât și ceilalți au luat la cunoștință despre aceste aspecte sub semnătură.

**22.** Reclamata concluzionează că în prezenta speță nu există elemente care să confirme fapta de hărțuire, întrucât aceste elemente nu au ca urmare imediată a faptelor intimidarea sau punerea într-o situație umilitoare a petentei, mai ales că aceasta, la rândul ei, a avut manifestări similare și provocatoare.

Pentru toate motivele de mai sus, reclamata susține că nu există elemente care să poată fi imputate angajatorului, astfel încât să atragă sancționarea acestuia.

### **Sușinerile reclamantului**

**23.** Reclamatul susține faptul că, încă de la început, relația dintre el și petentă a fost una de antipatie. Petenta îi spunea mai mereu că *“Sibiul s-a umplut de olteni și moldoveni”*, el provenind din zona Olteniei, însă a încercat să nu bage de seama aceste chestiuni. Cu timpul, susține reclamatul, petenta a început să-l provoace la tot felul de glume pe care ea le considera absolut normale, însă aceste glume nu-i făceau cinste, aceasta fiind o femeie măritată și cu copii. Reclamatul susține că din acel moment, anul 2015, a încetat orice formă de socializare cu ea, având doar o relație strict profesională. De asemenea, reclamatul susține că petenta îi provoca pe colegii săi la glume cu tentă sexuală.

De când soțul petentei și-a schimbat locul de muncă și livrează zilnic marfă la Dedeman, petenta și-a schimbat atitudinea, acuzând pe toată lumea de hărțuire.

Nu în ultimul rând, reclamatul susține că, din punctul lui de vedere, petenta este persoană egocentristă și extrem de invidioasă.

### Sușținerile reclamantului

**24.** Reclamatul susține că, în perioada în care a fost superiorul petentei, nu a asistat și nu i s-a adus la cunoștință aspectele sesizate de către aceasta.

Reclamatul susține că în luna ianuarie a anului 2021, într-o zi de luni, petenta a venit la serviciu și i-a spus “s-a terminat cu glumele” deoarece soțul ei o suspectează de adulter după ce a surprins-o în vestiar cu un fost coleg de serviciu. De asemenea, reclamatul susține că petenta s-a plâns că soțul său a primit sms cu număr ascuns în care i se dădeau detalii despre faptul că doi colegi o ating în diverse zone și îi dau palme peste fund. Reclamatul susține că a fost singura dată când petenta s-a plâns și asta, probabil, datorită crizelor de gelozie ale soțului. De asemenea, acesta susține că până în anul 2018 era instalată o cameră de supraveghere, iar dacă aspectele sesizate erau adevărate, petenta putea sau trebuia să ceară acele înregistrări și să meargă la director.

Reclamatul mai susține că în perioada cât au lucrat împreună a văzut o singură persoană care a atins-o pe petentă pe sâni și cu care aceasta flirta și anume un coleg din magazin (nu din Recepție), iar când le-a atras atenția, petenta i-a spus “*cu el să nu ai treabă*”.

Reclamatul mai relatează o situație în care petenta avea o bluză cu paiete reversibile și l-a invitat pe să pună mâna, să vadă cum se simte la atingere. În rest, se prindea frecvent de “*țâțuruștile ei perfecte*”, așa cum își numea sâni sau se freca pe fund în preajma colegilor. Comportamentul ei era unul provocator, în fiecare zi vorbea despre “sexuleț” sau fanteziile ei sexuale în preajma colegilor.

Reclamatul mai susține că “*i-a dat de câteva ori cu rigla peste fund*”, dar doar pentru că se așeza cu fundul pe biroul lui, picior peste picior, iar acesta o atingea pentru a se ridica.

Reclamatul arată că în relația cu ceilalți colegi existau două tabere: cei care îi dădeau atenție (avea foarte mare nevoie de asta) și cu care glumea zilnic și cei cu care nu vorbea, dar îi bârfea.

Reclamatul mai dă câteva detalii legate de comportamentul petentei, respectiv că aceasta a tăiat bretelele salopetei unui coleg să vadă dacă are chiloți, pe un alt coleg l-a invitat să-i arate alunița de deasupra zonei intime, altuia i-a zis că l-ar duce în pădure și l-ar lega de un copac, însă l-ar lăsa acolo.

Având în vedere cele de mai sus, reclamatul consideră că petenta a demisionat doar forțată de crizele de gelozie ale soțului și nu are legătură cu glumele dintre ea și baieți.

### Sușținerile reclamatului

**25.** Reclamatul susține că acuzațiile petentei sunt nereale și nefondate. Arată în acest sens că, încă de la angajare, a văzut-o mai tot timpul în compania unor colegi plecați din Dedeman de 2-3 ani și cu

Reclamatul susține că petenta l-a întrebat “*dacă și-ar înșela soția cu ea să-i facă o fetiță*”, iar acesta i-a răspuns că este fidel soției.

Reclamatul consideră, ca și ceilalți colegi reclamați, că motivul demisiei petentei are la bază gelozia soțului (ultima discuție dintre petentă și soțul ei în vestiar).

### Sușținerile reclamantului

**26.** Reclamatul precizează că într-o zi, când s-a întors de la un control medical, petenta a început să spună că bărbații cu păr pe piept sunt cei mai virili. Glumele au continuat în acest fel, iar la un moment dat a intrat soția sa în birou.

Reclamatul susține că *“Întrucât fostul șef, i-a spus soției mele că am glume cu care dau de bănuț alte lucruri, soția mea a întrebat-o pe dacă este adevărat. Răspunsul a fost (...), tu nu mai ști de glumă?”*

Astfel, reclamatul consideră că petenta nu ar trebui să reclame aceste glume ca fiind hărțuire, din moment ce le iniția ori participa activ la ele.

#### IV. Motivele de fapt și de drept

##### **Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**

##### **27. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:**

###### ➤ **Constituția României:**

- **Art. 16 - Egalitatea în drepturi:** *“(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”*

- **Art. 41 - Munca și protecția socială a muncii:** *“(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

*(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”*

- **Art. 52 - Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică:** *“(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei. (2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”*

- **Art. 53 - Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți:** *“(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav. (2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”*

##### **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

- **Art. 2 alin. 1:** *“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.”*

- **Art. 2 alin. (2):** *“Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. (1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe.”*
- **Art. 2 alin (3):** *“Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.”*
- **Art. 2 alin. (4):** *“Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”*
- **Art. 2 alin. (5):** *Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.*
- **Art. 7:** *“Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: **g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.***

#### **Codul Muncii**

- **Art. 5 alin. (1) și (2):** *„(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) **Orice discriminare directă sau indirectă** față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”*

#### **Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată**

- **Art. 6 (1):** *Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1): (1<sup>^</sup>1) Este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform prezentei legi, atât în public, cât și în privat. (1<sup>^</sup>2) Hărțuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă. Dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare, se aplică în mod corespunzător. (2) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex. (3) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare. (4) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.*

#### o **CEDO**

Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită



prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

### **Principiile de analiză**

**28.** Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,*
- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit.*
- *Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

**29.** Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

**30.** Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

### **Aplicarea principiilor la spetă**

**31.** În fapt, Colegiul director reține comportamentul reclamaților față de petentă, comportament ce are la bază acțiuni și limbaj cu tentă sexuală ce crează un cadru denigrator și ostil.

**32.** Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau ca 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. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale 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.

**33.** Având în vedere susținerile petentei cu privire la actele de hărțuire săvârșite împotriva sa, Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin.1 și art. 2 alin. 5 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Conform art. 2 alin.1 “Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de 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 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”. Potrivit art. 2 alin.5 “Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

**34.** Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

**35.** În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de hărțuire se circumstantiază într-un comportament care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc.

**36.** Includerea hărțuirii ca formă de discriminare în aquis-ul communautaire și transpunerea acestuia în legislația națională este extrem de importantă. Discriminarea nu se manifestă per se, doar sub forma unor prevederi normative sau practici, dar și sub forma comportamentelor care crează un impact asupra mediului în general, variind de la violența fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia.

**37.** Raportat la cele de mai sus, Colegiul director reține următoarele:

- Din declarațiile părților implicate, și nu numai, reiese clar faptul că între petentă și colegii săi reclamați au existat glume cu tentă sexuală. De asemenea, reiese clar și faptul că au existat *“glume”* care au îmbrăcat forma unor acțiuni/fapte cu tentă sexuală, manifestate prin atingeri pe/în anumite părți sau zone intime.

- Petenta nu neagă faptul că a participat la aceste *“glume”*, însă tot petenta susține că a dorit să se înceteze cu aceste comportamente atunci când a considerat că s-a depășit limita bunului simț.

- În acest sens, reținem faptul că a solicitat fostului șef/coordonator, Laurențiu, să le atragă atenția colegilor săi că se depășește limita (*vezi conversația de tip whatsapp cu fostul șef*):

Petenta: ***“Îți aduci aminte când te-ai luat de, sătul că tot îmi dădea peste fund și naiba mai știe ce făcea? Și i-ai zis lui și nu a mai vorbit cu noi nu știi cât...”***

: ***“Da, îmi aduc aminte că sărise calul! Și nu era ok”***

P: ***“Și să pună mâinile jechoase pe unde apucau și să tragă de mine...unii dintre ei”***

L.D.: ***“Of Of”***

P: ***“Stai linistit”***

L.D.: ***“Eu nu întreb, stiu că așa făceau”***

P: ***“De unde ști?”***

L.D.: ***“Păi știu de când eram acolo”***

P: ***“Dacă cineva ar spune asta directorului, ar face mult. Adică să spună adevărul. Am căzut pe jos cu scaunul din cauza lor. Am fot învinețită pe corp. Nesimțitul de mă lovea zilnic peste fund. Dacă urlam la el mă facea ne....tă”***

- De asemenea, petenta depune la dosar o altă conversație cu:

C.D.: ***“Crede-mă! Eu am spus că nu trebuia să-ți dai demisia. Ai greșit!”***

P: ***“Ști cât și-au bătut joc de mine, zilnic. Mă loveau peste fund, îmi trăgeau de bluză să vadă sânii. M-au învinețit pe corp.”***

C.D.: ***“Da recunosc!”***

P: ***“Se luau de copiii mei, de”***

C.D.: ***“De copii”***

P: ***“Că am fundul mare, că nu am sânii, că sunt bătrână”***

**38.** Așa cum rețineam mai sus, petenta recunoaște că a acceptat acest comportament până la un anumit punct. Nu are relevanță când a considerat aceasta că s-a depășit limita a bunului simț. Nu are nicio relevanță momentul la care petenta, femeie, mamă, soție, a considerat că este prea mult și i se îngrădește dreptul la demnitate și la un loc de muncă agreabil. Este dreptul acesteia să spună **stop** atunci când consideră că este prea mult.

**39.** Colegiul director consideră că toate acuzațiile aduse petentei de către colegii reclamați prin apărările făcute în fața Consiliului, sunt și mai degradante. Prin declarațiile lor, reclamații nu fac altceva decât să întărească și mai mult concluzia tristă că, în cadrul unei companii de renume, cum este Dedeman, cu 55 de magazine la nivel local și 12000 de angajați, există astfel de comportamente. Și mai periculos este faptul că, inclusiv, coordonatorului departamentului a participat la aceste acțiuni. Chiar și în situația în care coordonatorul susține că ar fi lovit-o pe petentă peste fund cu rigla *“la îndemnul acesteia, provocat de aceasta”*, este oare normal să se întâmple aceste lucruri la locul de muncă?!?

**40.** Este oare normal ca o persoană cu atribuții de conducere să închidă ochii să nu vadă ce se întâmplă în departamentul pe care îl coordonează? Directorul unității nu a auzit oare, în toți acești 7 ani, despre *“glumițele”* angajaților din subordine?!

41. De asemenea, petenta susține că a tăcut de teama că își va pierde locul de muncă, afirmație care poate fi reală dacă ne uităm la numeroasele studii/rapoarte care stabilesc o dificultate în materia probării hărțuirii sexuale la locul de muncă. Această dificultate vine, conform specialiștilor, datorită naturii și modului de aprecieri privind aspectele de viață privată. Aici reținem din declarațiile depuse la dosar “...colega a făcut glume cu băieții din recepție, încă de la angajare și altele.”

42. Specialiștii stabilesc că dificultatea de a proba fapta de hărțuire cu tentă sexuală este inerentă naturii și modului de operare a acestui tip de comportament. O decizie administrativă de stabilire a caracterului real al acuzațiilor de hărțuire, adoptată în urma unei proceduri de investigare, se va întemeia astfel întotdeauna, cel puțin într-o anumită măsură, pe opinii sau pe aprecieri privind aspectele legate de viața privată a persoanelor în cauză. În aceste condiții, respectarea normelor de procedură care reglementează procesul decizional prezintă o importanță deosebită.

43. În urma scandalului Weinstein, hărțuirea sexuală a intrat în centrul atenției. Mișcarea **#metoo** ne-a arătat că problema este mai amplă decât își putea imagina cineva, deși datele indică amploarea acesteia: 55% dintre femeile din UE au fost hărțuite sexual și mai mult de 20% dintre femeile tinere din UE (cu vârste cuprinse între 18 și 29 de ani) au experimentat cel puțin o dată urmărirea sau hărțuirea cibernetică. Având în vedere că majoritatea femeilor și fetelor nu raportează hărțuirea, numerele reale sunt de fapt mult mai mari.

44. Considerăm că în speță se încalcă prevederile art. 2 alin. 5 din OG nr. 137/2000 și constatăm faptul că reclamații au supus-o pe petentă la acte și gesturi degradante, ostile, umilitoare.

45. Este, de asemenea, uimitor cum într-o companie cu 55 de magazine la nivel național și 12 mii de angajați, procedurile privind diligențele impuse de lege în legătură cu protejarea drepturilor salariaților la locul de muncă, întreprinse **periodic**, au fost ignorate de către angajați. Mai mult, au fost ignorate de către cordonatorii unor departamente, cum este în prezenta speță coordonatorul petentei care, așa cum arătam mai sus, recunoaște că “a lovit-o peste fund cu rigla de mai multe ori”.

46. La o citire amplă a dosarului, se poate observa lipsa oricăror măsuri de prevenire ori protecție a angajaților. În acel departament se pare că singura preocupare a angajaților, în frunte cu coordonatorul, erau “glumele, atât verbale cât și fizice” cu tentă sexuală. Angajatorii ignoră faptul că sunt responsabili de asigurarea unui mediu în care astfel de comportamente nu trebuie să aibă loc și, chiar dacă nu se pot transforma în gardienii fiecărui salariat în parte, trebuie să le arate că astfel de comportamente nu sunt permise și că vor fi sancționate.

**47. Prin urmare, Colegiul director constată fapta de hărțuire, raportat la prevederile art. 2 alin. 5 coroborat cu art. 7 lit. g) din O.G. nr. 137/2000, republicată și sancționează reclamații cu amendă contravențională în cuantum de câte 2.000 lei, pentru fiecare în parte.**

**48. De asemenea, Colegiul director sancționează Compania Dedeman S.R.L. cu Avertisment și obligă compania să publice în mass-media un rezumat al hotărârii de constatare.**

49. În acest sens, Colegiul director consideră că se impun anumite recomandări companiei pentru a îmbunătăți aplicarea diligențelor cu privire la respectarea drepturilor

angajaților la locul de muncă. Astfel, recomandăm ca măsuri de prevenire și de acțiune ce revin în sarcina angajatorului următoarele:

- adoptarea unei politici interne coerente și cuprinzătoare, care să promoveze o cultură organizațională a “toleranței zero” față de hărțuirea sexuală în sfera relațiilor de muncă și să prevadă măsuri anti-hărțuire;
- crearea unor multiple mecanisme de sesizare a faptelor de hărțuire sexuală la locul de muncă, explicitând condițiile referitoare la confidențialitate (de exemplu, desemnarea unei persoane / unui departament cu atribuții de a înregistra raportările sau crearea unui sistem de whistleblowing caracterizat prin asigurarea anonimatului);
- stabilirea unei proceduri clare, care să asigure investigarea efectivă a unor astfel de sesizări la nivelul angajatorului, cu asigurarea caracterului echitabil;
- indicarea sancțiunilor aplicabile pentru astfel de fapte în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne;
- informarea permanentă a angajaților privind aspectele relevante în materie, inclusiv prin furnizarea de materiale informative, organizarea de ședințe de training, etc.;
- elaborarea unei proceduri interne privind demersurile necesare pentru informarea autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu respectarea Regulamentului general privind protecția datelor.

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. În ceea ce privește S.C. Dedeman S.R.L., faptele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 4 coroborat cu art. 7 lit. g) din O.G. nr. 137/2000, republicată;**
- 2. Sancționează S.C. Dedeman S.R.L. cu sediul în mun. Bacău, str. Alexei Tolstoi nr. 8, jud. Bacău, J04/2621/1992, C.U.I. RO 2816464, cu Avertisment, potrivit art. 5 alin. 2 și art. 7 alin. 3 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;**
- 3. În ceea ce privește fapta reclamaților, faptele intră sub incidența art. 2 alin. 5 coroborat cu art. 7 lit g) din OG nr. 137/2000, republicată;**
- 4. Sancționează reclamatul, cu amendă contravențională în quantum de 2.000 lei, în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare;**
- 5. Sancționează, cu amendă contravențională în quantum de 2.000 lei, în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare;**
- 6. Sancționează, cu amendă contravențională în quantum de 2.000 lei, în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare;**

**7. Sancționează reclamatul, cu amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei,** în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare;

**8. Sancționează reclamatul, cu amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei,** în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare;

**9.** O copie a hotărârii se va transmite părților.

#### **V. Modalitatea de plată a amenzii**

**Amenda contravențională se va plăti în contul Trezoreriei statului, la Direcția Generală de Taxe și Impozite arondată domiciliului părților reclamate,** conform Ordonanței nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, conform art. 25 din actul normativ enunțat (cu specificarea numărului de dosar).

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 20.10.2021** 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

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC**  
**Membru Colegiului director,**  
**Președinte CNCD**

**Data redactării: 30.03.2021**

**Redactat și motivat de H.G. și A.P.G.**

**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.