



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 337
din 04.06.2008

Dosar nr: 692/2007

Petiția nr: 14.099/02.11.2007

Petent: D I

Reclamat: B V

Obiect: discriminare la locul de muncă, victimizare

I. Numele și domiciliul părților

I.1. Numele și domiciliul petentei

I.1.1. D I

I.2. Numele și sediul reclamațiilor

I.2.1. B V, Hotel Sofitel, Piața Montreal nr. 10, sector 1, București

II. Obiectul sesizării

Petenta, prin **Petiția nr. 14.099/02.11.2007**, arată că este discriminat la locul de muncă prin schimbarea încadrării și prin salarizare. Ulterior petenta arătat și alte elemente ale discriminării la locul de muncă, invocând și victimizare.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

Petenta consideră că este discriminată la locul de muncă de reclamat, care are calitate de superior, datorită diferențelor de opinie, iar reclamatul, ca o reacție la sesizarea discriminării, a luat măsuri de intimidare și amenințare.



IV. Procedura de citare

Părțile au fost citate pentru data de 22.04.2008.

La audierea din 22.04.2008 s-au prezentat ambele părți.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

V. Susținerile părților

Petenta a depus la dosar petiția înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) cu **nr. 14.099/02.11.2007**, urmată de completările înregistrate cu **nr. 1.237/15.01.2008**, **nr. 3.006/20.02.2008**, **nr. 3.702/04.03.2008**, **nr. 3.789/05.03.2008**, **nr. 6.088/22.04.2008**, **nr. 6.279/25.04.2008** și cu ocazia audierii. În petiție și în concluziile scrise (înregistrate la CNCD cu **nr. 6.675/12.05.2008**), petenta arată următoarele:

- esența petiției rezidă în diferența de convingeri dintre petenta și reclamat;
- diferențele de convingeri au apărut în februarie 2005, când, în cadrul unei ședințe, reclamatul a expus politica de salarizare a societății, criticată de petentă, la care reclamatul a afirmat: „este democratic și rămâne cum am stabilit”, ulterior interesându-se de persoana celui care și-a permis să-l contrazică;
- diferențele de convingeri s-au manifestat și în plan profesional, legate de atribuțiile de serviciu;
- propunerile petentei au fost urmărite de răspunsuri ironice;
- petenta, fiind pe poziția 2 în departament, nu a putut ocupa postul de director, în urma deciziei de a angaja o persoană din afara societății, deși în afara postului de director general al societății, în toate celelalte cazuri persoana care ocupă poziția 2 în cadrul unui departament devine director, dacă postul este vacant;
- petenta s-a prezentat la concursul pentru ocuparea postului de director al departamentului, dar nu a fost invitată la interviu, ceea ce contravine legislației în domeniu; răspunsurile reclamatului privind motivele pentru care nu a invitat petenta la interviu nu sunt concludente, întrucât a afirmat că în loc de interviu s-a ținut cont de ultimele două evaluări, după care a afirmat că nu era nevoie de interviu, fiind vorba de o persoană din interiorul societății;
- în evaluare petentei s-a solicitat de la membrii echipei să facă afirmații negative la adresa ei;
- acest comportament reprezintă hărțuire;
- nu a beneficiat de bonusul anual de 10% pentru 2005, 2006 și 2007 ce se acordă în urma evaluării activității, fiind singura persoană din cadrul Departamentului Vânzări / Comercial în această situație;
- evaluarea din 2005 nu are nici o legătură cu activitatea profesională a petentei, conține doar afirmații subiective; evaluarea pentru anul 2006 a fost favorabilă din punct de vedere profesional dar conține elemente subiective;



- petenta a respectat procedura de evaluare, conform căreia fișa trebuie completată anterior datei la care se susține interviul, totuși ea a fost acuzată că a avut tupeul să se prezinte la interviu cu fișa completată;

- la evaluarea pentru anul 2005 nu s-a respectat procedura Accor conform căreia trebuie notate elementele concrete asupra cărora există puncte de vedere diferite pe parcursul interviului de evaluare; la evaluarea anului 2006 petentei nu i s-a dat posibilitatea să-și prezinte opoziția față de evaluare;

- în perioada 01.03.2006 - 01.06.2007 au existat două posturi de responsabil vânzări, care aveau atribuții identice și nivel ierarhic egal, totuși salarizarea petentei a fost inferioară față de cea a kolegei;

- schimbarea încadrării din responsabil dezvoltare vânzări în responsabil vânzări, ceea ce a reprezentat și modificarea fișei postului, s-a produs fără acordul petentei;

- în noua fișă reclamatul a dorit să introducă obligația cunoașterii limbii franceze;

- R G a fost promovată la 05.06.2006 și la 23.01.2007 pe criterii subiective, fără organizarea unui concurs sau interviuri;

- pe parcursul anilor 2006-2007 societatea a organizat programe de pregătire profesională, târguri internaționale, misiuni de vânzări la care petenta nu a avut acces;

- la 15 ianuarie 2008 petenta a fost informată că va trebui să evacueze biroul și că va avea de suferit la evaluare consecințele petiției depuse la CNCD;

- la data de 07.05.2008 petentei i s-a reproșat înregistrarea unei pierderi importante producției aferente portofoliului, deși ea a fost în concediu (medical și de odihnă) în perioada 22 ianuarie 22 aprilie 2008, astfel pierderea nu i se poate reproșa ei, ci lipsei de capacitate profesională a celor care au derulat și supervizat operațiunile.

Petenta arată că după revenirea dintr-un concediu de boală urmată de concediu de odihnă hărțuirea și victimizarea a continuat, ea fiind atenționată la data de 07.05.2008 privind înregistrarea unei reduceri în portofoliul său de clienți de 600 de noți în raport cu aceeași perioadă a anului 2007, deși reducerea nu este vina petentei din moment ce ea a fost în concediu și portofoliul respectiv a fost preluat temporar de alte persoane, care, la rândul lor, nu au primit atenționări.

Reclamatul a depus la dosar puncte de vedere prin adresele înregistrate de CNCD cu **nr. 20.261/27.12.2007**, **nr. 961/14.01.2008**, **nr. 3.946/10.03.2008** și cu ocazia audierii.

În concluziile scrise (înregistrată la CNCD cu **nr. 6.589/08.05.2008**), reclamatul arată următoarele:

1) încadrarea juridică:

- faptele invocate nu pot fi calificate juridic drept discriminare în absența unui criteriu bine determinat;

- diferența de opinie dintre un salariat și superiorul său ierarhic, invocată de petentă, nu poate reprezenta un criteriu de discriminare, întrucât dacă un astfel de criteriu s-ar reține s-ar nega principiul autorității angajatorului în raporturile de muncă și obligația salariatului de a respecta disciplina muncii;



- măsurile dispuse de managementul hotelului în perioada 2006-2007 au fost luate în vederea atingerii unui scop legitim, și anume pentru asigurarea unei funcționări eficiente și a unui management performant în Departamentul de vânzări și marketing;

- angajatorul poate refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale pentru postul respectiv;

2) istoricul raporturilor de muncă cu petenta în perioada 2005-2006:

- la momentul în care reclamatul a preluat postul de director general petenta ocupa poziția 2 în organigrama Departamentului de vânzări și marketing;

- într-o situație de criză reclamata a refuzat preluarea temporară a portofoliului de clienți rămas vacant în urma plecării de la firmă a unei persoane;

- reclamata a avut și în alte situații atitudine de superioritate față de colegi și management, a fost irascibilă, având un comportament sfidător față de ierarhie și management, îndisciplină în relațiile de muncă;

- la începutul anului s-a prezentat la evaluare, efectuat de reclamat, cu fișa de evaluare deja completată;

- cu ocazia acestei evaluări, petenta a fost evaluată negativ la motivație și calitate comunicative;

- ca efect al acestei evaluări, pe considerentul că reclamata nu avea competența managerială pentru ocuparea poziției de director de vânzări, acest post nu s-a oferit petentei, ci s-a organizat un concurs cu participarea persoanelor din afara firmei;

- petenta a putut participa la concurs, dar nu a fost chemată la interviu, având în vedere faptul că ar fi fost inutilă în cazul unui candidat care era deja salariat al societății;

- s-a schimbat postul petentei (din responsabil dezvoltare vânzări în responsabil vânzări), cu menținerea atribuțiilor și salariului, s-a angajat încă o persoană pe postul de responsabil vânzări, care însă avea atribuții în plus (coordonarea programului de bază de date Fidelio), prin urmare beneficia și de o salarizare mai bună;

- ulterior (01.06.2007) acest post a devenit nr. 2 în ierarhia departamentului;

- persoana numită director s-a dovedit a nu corespunde postului, astfel a părăsit societatea după perioada de probă;

- ulterior postul de director a fost ocupat fără concurs de o persoană din interiorul societății, ale cărei calități profesionale și comunicative sunt foarte apreciate de managementul hotelului;

- la începutul anului 2007, cu ocazia evaluării pentru anul 2006, petenta s-a manifestat din nou sfidător și ireverențios, insistând să depună un punct de vedere scris separat asupra evaluării, contestând astfel autoritatea reclamatului și negând disciplina în relațiile de muncă;

3) aspecte particulare

- nu există o reglementare internă sau o practică recurentă conform căreia angajații de pe poziția nr. 2 în ierarhia departamentelor să fie automat titularizați pe postul de director în momentul vacantării postului;

- bonusul anual se compune din 10% din salariul brut anual ce se acordă tuturor salariaților din Departamentul de vânzări și marketing, dacă este depășit



bugetul anual, și 10% din salariul brut anual acordat în funcție de aprecierea generală a activității individuale

4) acuzația de victimizare

- birourile au fost reorganizate în vederea unei regrupări mai eficiente și mai coerente a personalului și urmărind dinamica Departamentului, a fost subiect anunțat de managementul hotelului încă la sfârșitul anului 2007, fiind discutat inclusiv cu petenta;

- decizia finală privind reorganizarea a fost luată de managementul hotelului la 25 ianuarie 2008;

- în urma acestei decizii, numărul 2 în ierarhia Departamentului a fost mutată în locul petentei, iar ea cu restul echipei, consolidând astfel echipa;

- întrucât petenta era în concediu medical, sertarele biroului său și ordinatorului portabil au fost mutate la noul său birou.

În urma investigațiilor, au fost întocmite rapoarte cu următorul conținut:

„Din discuțiile purtate cu d-na D I echipa de investigație reține următoarele aspecte:

- la locul de muncă petenta este supusă unui tratament discriminatoriu continuu începând cu anul 2006, ca urmare a depunerii candidaturii pentru postul vacant de Director de vânzări și marketing în decembrie 2005 (Directorul General B. V comunicându-i ulterior că dezaprobă depunerea candidaturii sale fără a fi anunțat în prealabil de această intenție, considerând că i-a fost încălcată astfel autoritatea); având în vedere faptul că la acel moment deținea poziția nr. 2 în Departamentul Comercial și ținând cont de politica Accor privind ocuparea unei funcții vacante (prin promovarea angajatului pe postul vacant ierarhic superior celui deținut), petenta consideră că i s-a încălcat dreptul de promovare la locul de muncă;

- în data de 13.01.2006 a fost realizată evaluarea anuală a petentei de către directorul general B V , evaluare în care a prevalat personalitatea sa și nu activitatea profesională așa cum ar fi fost normal; având în vedere că activitatea profesională a fost apreciată pozitiv, consideră că evaluarea anuală pe anul 2005 a fost efectuată în mod subiectiv, abuziv și discriminatoriu;

- începând cu 01.03.2006 i-a fost modificată funcția din Responsabil Dezvoltare Vânzări (Business Development Manager) în Responsabil Vânzări (Senior Sales Manager) pe motivul restructurării Departamentului Comercial (funcția de Business Development Manager a fost desființată); o dată cu modificarea funcției, i-a fost retrasă și calitatea de Cadru Național;

- urmare restructurării Departamentului Comercial, au fost create 2 posturi de responsabil vânzări (Senior Sales Manager), cu aceleași atribuții și responsabilități; având aceeași funcție cu G G (angajată de la 01.03.2006), petenta a fost remunerată cu un salariu mai mic (fiind astfel supusă unui tratament diferențiat);

- organigrama în vigoare începând cu 01.03.2006 prevede postul de Responsabil Vânzări și Marketing (ocupat de R G din data de 01.03.2006), post care reprezintă poziția nr. 2 în cadrul Departamentului de Vânzări și Marketing și care are statut de Cadru Național; din acest motiv,



petenta consideră că măsura restructurării Departamentului Comercial a fost luată cu scopul îndepărtării sale de pe poziția nr. 2;

- o dată cu modificarea postului, i s-a restrâns domeniul de activitate fiindu-i repartizat un domeniu dificil (firmele care nu au sediu în România); mai mult decât atât, i s-a îngreunat posibilitatea de a îndeplini noile sarcini trasate prin renominalizarea la târguri de vânzări (condiție esențială pentru realizarea țarhetului);

- în ianuarie 2007, prin decizia directorului general B. V. a fost promovată pe postul de Director de Vânzări și Marketing, R. G. petenta consideră că promovarea colegei sale a fost făcută pe considerente subiective (fără organizarea unui concurs sau a unor interviuri), fiind astfel încălcat a doua oară principiul egalității de șanse privind promovarea la locul de muncă;

- tratamentul diferențiat al petentei față de alți angajați a continuat cu evaluarea activității petentei pe anul 2006, care a fost efectuată contrar procedurilor Accor, Directorul General B. V. inversând procedura în cazul petentei (formularul a fost completat de către directorul general, după care a fost înmănat petentei pentru exprimarea poziției sale);

- petenta este singurul angajat al Hotelului Sofitel care nu a primit nici un procent din bonusul acordat pentru performanțe individuale, deși activitatea sa a fost apreciată ca pozitivă după criteriile de performanță ale companiei.

D-na D. H. a indicat 4 persoane ca și martori la tratamentul diferențiat și discriminatoriu la care este supusă la locul de muncă de către Directorul General al Hotelului Sofitel, dl. B. V. după cum urmează:

- D. H.
- R. M.
- T. I.
- M. V.

În continuarea verificărilor, echipa de investigație a contactat telefonic 3 din cei 4 marori indicați de d-na D. H., numărul de telefon al d-lui T. I. fiind incorect indicat.

D-na D. H., angajată a Hotelului Sofitel, a declarat verbal următoarele:

- politica generală a conducerii Hotelului Sofitel împiedică afirmarea profesională a angajaților de valoare;

- promovarea angajaților se face pe criterii subiective (căsătorie cu un cetățean francez, disponibilitate de participare la petreceri, disponibilitatea de a întreține relații sexuale cu persoanele aflate în poziții de conducere)

- criteriile evaluărilor anuale nu sunt aduse la cunoștința angajaților Hotelului Sofitel;

- ori de câte ori și-a apărat drepturile de salariat conducerea departamentului i-a atras atenția că trebuie să își schimbe atitudinea negativă la locul de muncă;

- cunoaște în mod indirect aspectele sesizate de d-na D. H. instituției noastre (petenta fiind cea care i-a povestit tratamentul discriminatoriu la care este supusă de Directorul General B. V.).



D-na D H nu a dorit să dea o declarație scrisă în legătură cu cele declarate consilierului C.N.C.D., susținând că dorește să acționeze în judecată conducerea Hotelului Sofitel.

D-na R M angajată a Hotelului Sofitel, a declarat verbal că aspectele sesizate de d-na D I instituției noastre le cunoaște în mod indirect (petenta fiind cea care i-a povestit tratamentul discriminatoriu la care este supusă de Directorul General B V) și că nu dorește să dea o declarație scrisă.

D-na M V , fostă angajată a Hotelului Sofitel, a declarat verbal următoarele:

- promovările în cadrul Hotelului Sofitel se fac pe criterii subiective, în special pe considerentul unei legături de rudenie sau a unei relații cu un cetățean francez (Franța fiind țara de origine a directorului general); în această situație preferențială se găsește și d-na G R – B

- sintagma „atitudine negativă” este utilizată de persoanele aflate în poziții de conducere ori de câte ori angajatul își permite să aibă o opinie la locul de muncă;

- nu dorește să dea o declarație scrisă pentru că se teme de repercursiuni din partea Directorului General B V (care are suficientă influență ca să o împiedice să își mai găsească vreodată niciodată un loc de muncă ca și recepționar în București).”

„Doamna G R B a comunicat următoarele aspecte:

- până în luna ianuarie 2008, Departamentul Comercial (din care face parte d-na D I) și Departamentul Vânzări, Banchete și Marketing se aflau în două locații diferite (două birouri alăturate); urmare ședinței de management din data de 25.01.2008, s-a luat decizia regrupării personalului celor două departamente într-un singur birou; decizia respectivă a fost luată în scopul optimizării vânzărilor, membrilor celor două departamente urmând a li se da sarcini comune (contracte complete constând în vânzare de camere și catering) pentru a învăța unii de la ceilalți;

- urmare deciziei de reorganizare, la începutul lunii februarie biroul d-nei D I a fost mutat în încăperea mare (în lipsa sa, întrucât se află în concediu medical), iar biroul d-nei G C - director de vânzări adjunct a fost mutat în încăperea mică;

- mutarea biroului d-nei G G în locul biroului d-nei D I s-a făcut pe considerente de ierarhie, considerându-se oportun ca încăperea mică să fie ocupată de G R B (poziția numărul 1 în Departamentul de Vânzări și Marketing) și de G G (poziția numărul 2);

- reorganizarea celor două birouri nu are nici o legătură cu d-na D I și în nici un caz nu se poate concluziona că mutarea acesteia este o formă de răzbunare sau intimidare din partea conducerii World Trade Center, având în vedere decizia strategică de optimizare a vânzărilor;

- din punct de vedere al managementului World Trade Center, atitudinea negativă a angajatului constă în lipsa efortului de a se încadra în echipă,



manifestarea unei permanente nemulțumiri legate de sarcinile încredințate, comunicarea trunchiată a problemelor de serviciu managerului;

- până în prezent relația sa profesională cu doamna D. I. a decurs fără probleme;

- consideră că doamna D. I. are o manieră directă și brutală de comunicare cu colegii, care deranjează; acest defect o descalifică pentru un post de conducere întrucât nu are capacitatea de a uni și motiva echipa.

La solicitarea echipei de investigație, G. R. -B. a menționat câte un atribut definitoriu (din punct de vedere profesional și/sau al personalității) pentru fiecare membru al echipei de vânzări, după cum urmează:

▪ G. G. - strictă din punct de vedere profesional, persoană conservatoare;

▪ N. M. - bun profesionist;

▪ L. S. - persoană sociabilă;

▪ M. S. - din punct de vedere profesional încă învață, persoană introvertită;

▪ D. I. - bună profesionistă, introvertită, cu probleme de relaționare cu colegii.

În continuarea verificărilor, echipa de investigație a solicitat d-nei G. R. -B. permisiunea de a discuta cu un angajat din cadrul Departamentului Comercial.

D-na L. S. - Coordonator Vânzări a comunicat următoarele:

- lucrează pe funcția actuală de la momentul angajării (4 decembrie 2006);

- în ceea ce privește evaluările anuale ale angajaților, primul pas constă în autoevaluare (prin completarea unui formular tipizat cu rezultatele anuale); autoevaluarea se discută în ședință cu superiorul direct (în cazul angajaților Departamentul Comercial, autoevaluarea se discută direct cu managerul World Trade Center - dl. B. V.);

- nu cunoaște criteriile care califică angajatul pentru ocuparea unei funcții de conducere;

- d-na G. R. B. este un bun coordonator, având un stil de management între soft și autoritar."

VI. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține următoarele:

6.1. Petenta invocă discriminarea și hărțuirea la locul de muncă datorită convingerilor și victimizarea ca efect al petiției depuse la CNCD.

6.2. Declarațiile de martori arată că „promovarea angajaților se face pe criterii subiective (căsătorie cu un cetățean francez, disponibilitate de participare la petreceri, disponibilitatea de a întreține relații sexuale cu persoanele aflate în poziții de conducere”; „promovările în cadrul Hotelului Sofitel se fac pe criterii subiective, în special pe considerentul unei legături de rudenie sau a unei relații cu un cetățean francez (Franța fiind țara de origine a directorului general)”.



6.3. Petenta invocă convingerea, diferența de opinie ca fiind criteriul discriminării.

6.4. Reclamatul consideră că în situația în care angajații ar avea dreptul la propria opinie acest lucru „ar echivala cu negarea principiului autorității angajatorului în raporturile de muncă” și cu „desființarea obligației salariatului de a respecta disciplina muncii”.

6.5. Petenta nu a fost promovată de pe poziția 2, conform practicii companiei în situații similare (decembrie 2005), iar când a participat la concurs nu a fost invitată la interviu. În urma angajării persoanei care a câștigat concursul, s-a reorganizat departamentul (martie 2006), petenta pierzând poziția 2 din departament.

6.6. Programul de bonificație a companiei prevede posibilitatea acordării unui bonus anual de 20%, din care 10% pentru îndeplinirea bugetului stabilit și 10% pentru evaluarea individuală a activității. Petenta este singura persoană din cadrul Departamentului Vânzări/Comercial care a primit 0% pentru evaluarea individuală a activității.

6.7. Reclamatul s-a arătat surprins de faptul că s-a prezentat la evaluare cu fișa completată. Declarațiile de martori arată că practica este de a completa anterior fișele de evaluare: „în ceea ce privește evaluările anuale ale angajaților, primul pas constă în autoevaluare (prin completarea unui formular tipizat cu rezultatele anuale); autoevaluarea se discută în ședință cu superiorul direct (în cazul angajaților Departamentul Comercial, autoevaluarea se discută direct cu managerul World Trade Center – dl. B. V.)”. Aceasta este procedura ACCOR, cum se arată într-o adresă de e-mail din 9 februarie 2004, trimisă de Markus Koller, director de vânzări și marketing. Această evaluare (realizată la începutul anului 2006) conține aprecieri de natură subiectivă.

6.8. Evaluarea pentru anul 2006 (realizată la începutul anului 2007) a fost favorabilă petentei din punct de vedere profesional dar negativă la aprecierile subiective. Când petenta a dorit să-și exprime opinia față de evaluare, reclamatul a considerat că prin această diorință petenta „s-a manifestat în mod sfidător și irreverențios”. Nu i s-a permis petentei să-și consemneze punctul de vedere privind evaluarea.

6.9. Privind evaluarea petentei, la audieri reclamatul a afirmat că petenta are rezultate profesionale bune, dar nu știe să comunice cu persoane. Însă în domeniul de activitate al petentei rezultatele profesionale bune sunt rezultatul bune comunicări cu oamenii.

6.10. Petenta a solicitat să fie evaluată de experți independenți, dar această solicitare a fost respinsă.

6.11. Din statul de plată depus de petentă reiese că există o diferență de salarizare între petentă și persoane aflate pe același nivel ierarhic, având atribuții identice.

6.12. Diferența de salarizare dintre petentă și G G este motivat de reclamat prin atribuții diferite, și anume coordonarea programului Fidelio. Petenta arată că acest program însă nu este operațional, deși ea a propus-o încă în 2005 și a costat 15.000 euro.



6.13. Schimbarea încadrării din responsabil dezvoltare vânzări în responsabil vânzări, făcută fără acordul petentei, a avut ca efect și modificarea fișei postului (martie 2006).

6.14. Petenta nu a avut acces nici la programele de pregătire profesională pe parcursul anilor 2006-2007, nici la târgurile internaționale și misiuni de vânzări organizate în străinătate, ceea ce poate reprezenta un impediment privind evoluarea profesională, ceea ce are efect asupra rezultatelor obținute și, în mod direct, privind bonusurile la salarii.

6.15. În urma petiției adresată către CNCD, petenta a fost scoasă din biroul ei și mutată într-un alt birou cu mai mulți colegi, conform declarațiilor „s-a luat decizia regrupării personalului celor două departamente într-un singur birou; decizia respectivă a fost luată în scopul optimizării vânzărilor”, dar în urma acestei mutări vânzările nu au crescut ci au scăzut (cf. **Procesului verbal de ședință din 07.05.2008**).

6.16. Petenta a fost atenționată după revenirea dintr-un concediu de boală urmată de concediul de odihnă privind înregistrarea unei reduceri în portofoliul său de clienți de 600 de noți în raport cu aceeași perioadă a anului 2007, deși reducerea nu este vina petentei din moment ce ea a fost în concediu și portofoliul respectiv a fost preluat temporar de alte persoane, care, la rândul lor, nu au primit atenționări.

În drept, Colegiul Director reține următoarele:

6.17. **Constituția României**, prin art. 16 alin. 1 garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”. Potrivit **Constituției României**, art. 20 alin 1, „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

6.18. **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 14 prevede: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională și socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”. **Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

6.19. **Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „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 recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.”

6.20. Conform art 2, alin. (4) din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „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 faţă de alte persoane, grupuri de persoane sau comunităţi atrage răspunderea contravenţională conform prezentei ordonanţe, dacă nu intră sub incidenţa legii penale.”

6.21. Hărţuirea este definită de art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „Constituie hărţuire şi se sancţionează contravenţional orice comportament pe criteriu de rasă, naţionalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenenţa la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

6.22. „Constituie victimizare şi se sancţionează contravenţional conform prezentei ordonanţe orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau acţiune în justiţie cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.” (**O.G. nr. 137/2000**, republicată, art. 2 alin. 7)

6.23. Privind egalitatea în activitatea economică şi în materie de angajare şi profesie, **O.G. nr. 137/2000**, republicată, la art. 6, prevede:

„Constituie contravenţie, conform prezentei ordonanţe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparţine unei anumite rase, naţionalitati, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă şi protecţie socială, cu excepţia cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea şi modificarea atribuţiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecţionarea, reconversia şi promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilităţile acordate de acesta;
- g) orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.”

6.24. **Legea nr. 53/2003 (Codul muncii)** din 24 ianuarie 2003, actualizat, are următoarele prevederi relevante:

„Art. 5

(1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap,



situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

Art. 6

(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru muncă egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.”

Colegiul Director, analizând petiția, constată că privind unele fapte prezentate a intervenit prescripția conform art. 20 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată, care prevede: „Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.” (vezi pct. 6.5., 6.13.).

În analiza celorlalte fapte sesizate ca fiind discriminatorii, Colegiul director a constatat existența tratamentului diferențiat al petentei în domeniul salarizării (inclusiv al bonificațiilor), evaluării, participării la programe de pregătiri profesionale, tîrguri internaționale (pct. 6.6. - 6.12., 6.14.).

Acest tratament diferențiat are la bază criteriul convingerii, al diferenței de opinie. Într-o societate democratică inclusiv relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe dialog reciproc, mai ales la un loc de muncă unde deciziile eventual greșite ale celor care se află la conducere afectează în mod direct salarizarea subalternilor, cu atât mai mult cu cât subalternul are responsabilități importante, nu se poate admite ideea că ședințele au singurul rol de a comunica decizii către subalterni spre a fi executate. Astfel, cele afirmate de reclamant (vezi 6.4.) arată atitudinea lui față de diferențele de opinie care, cum consideră reclamantul, trebuie soluționate în mod autoritar. Totodată Colegiul director a ținut cont și de declarațiile de martori conform cărora reclamantul are preferințe subiective (pct. 6.2.).

Tratamentul diferențiat afectează în special drepturile prevăzute de art. 6 lit. b, c, d din **O.G. nr. 137/2000**, republicată, cât și cele prevăzute de **Codul muncii** (menționăm că CNCD nu este chemat să aplice **Codul muncii**, însă această



lege are relevanță privind stabilirea existenței drepturilor restrânse), art. 5 alin. 4, art. 6 (vezi pct. 6.23 și 6.24).

Pentru unele fapte reclamatul nu indică o justificare obiectivă (vezi pct. 6.11, 6.14), ci neaga tratamentul diferențiat.

Pentru alte fapte (vezi pct. 6.6.) reclamatul indică o justificare, și anume rezultatul obținut la evaluări. Evaluarea însă arată că la criteriile obiective (rezultatele profesionale concrete) petenta a primit aprecieri bune, la criteriile subiective însă a primit aprecieri negative. Aceste aprecieri au fost făcute de reclamat. Reproșul principal, conform căreia reclamata are probleme cu relațiile interpersonale este contraargumentat de rezultatele concrete obținute de reclamată, întrucât în domeniul său de activitate aceste rezultate pot fi obținute doar prin relații interpersonale foarte bune. Mai mult, declarațiile colegelor, cu excepția persoanelor favorizate de reclamat, sunt foarte pozitive și de susținere a petentei. Refuzul unor angajate de a da declarații se motivează pe faptul că le este frică de reclamat, prin urmare relațiile reclamatului cu angajații sunt problematice și nu cele ale petentei. Astfel justificarea se bazează pe o evaluare efectuată în mod discriminator (vezi pct. 6.7. - 6.10.).

Privind pct. 6.12, justificarea obiectivă nu reprezintă un scop atins cu metode adecvate și necesare. Cum arată reclamata, programul Fidelio nu a fost pusă încă în aplicație, prin urmare nu se justifică diferența de salarizare dintre petentă și G G

Reclamatul indică o justificare obiectivă generală pentru măsurile luate de managementul Hotelului Sofitel, dezavantajoase pentru personal, și anume „managementul performant în Departamentul de vânzări și marketing al Hotelului Sofitel”. Conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, dacă se invocă o justificare obiectivă, trebuie dovedită și faptul că scopul legitim (creșterea profitului în cazul de față) s-a atins prin metode adecvate și necesare, ori reclamatul nu a dovedit că numai prin decizii dezavantajoase privind persoana petentei s-a putut ajunge la o creștere a profitului (reclamatul nici nu a indicat prin ce managementul hotelului a devenit mai performant, făcând o simplă afirmație în acest sens).

În consecință, conform pct. 6.19 și 6.20, tratamentul diferențiat al petentei în domeniul salarizării (inclusiv al bonificațiilor), evaluării, participării la programe de pregătiri profesionale, tîrguri internaționale reprezintă discriminare.

Privind hărțuirea indicată de petentă, analizând faptele (vezi pct. 6.2. - 6.14), ele fiind continue, în special modul în care s-a desfășurat evaluarea pentru anul 2006 (vezi pct. 6.8), Colegiul director consideră că atitudinea reclamatului a dus la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, ofensiv față de petentă (vezi pct. 6.21).

Referitor la victimizarea invocată de petentă, Colegiul director constată că în urma depunerii petiției la CNCD petenta a fost supusă unui tratament advers (vezi 6.15-6.16). Mutarea petentei a fost justificată de necesitatea de a optimiza vânzările, ori din **Procesul verbal de ședință din 07.05.2008** reiese că după „reorganizare” vânzarea a scăzut (fără vina petentei, ea fiind în concediu în perioada respectivă), astfel scopul legitim urmărit nu a fost atins. Totodată mutarea petentei, considerată „cu probleme de relaționare cu colegii” cu alți



colegi nu este o măsură rațională care ar putea urmări creșterea eficienței muncii petentei, ci din contră, ca urmărind îngreunarea activității sale.

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

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Faptele prezentate în petiție (pct. 6.6-6.12 și 6.14) reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și 4, coroborate cu art. 6 lit. b, c, d al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată și hărțuire, conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;
2. Sancționarea cu amendă contravențională a reclamatului pentru faptele de discriminare, în valoare de 1.000 RON, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;
3. Faptele ulterioare petiției, prezentate de petentă (pct. 6.15-6.16) reprezintă victimizare conform art. 2 alin. 7 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;
4. Sancționarea cu amendă contravențională a reclamatului pentru victimizare, în valoare de 500 RON, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Direcției Generale a Finanțelor Publice ale municipiului București (pentru recuperarea amenzii datorate către stat)..

VII. Modalitatea de plată a amenzii: La Trezoreria București, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată,.



VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte

HALLER ISTVÁN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

VASILE MONICA – Membru

Data redactării 11.06.2008

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

Conferă original

