



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

---

**HOTĂRÂREA Nr. 577**  
din 11.09. 2008

**Dosar nr: 383/2008**

**Petiția nr:** 7018 din data de 16.05 .2008, completată prin nr. 9793/17.07.2008.

**I .Petent:** D. B cu domiciliul ales în

**II.2. Numele și reședința reclamatului**

2.1 B V –director general Sofitel-cu sediul ales în București, Hotel Sofitel, Piața Montreal, Nr.10, Sector 1.

2.2.B D cu sediul ales în București, Hotel Sofitel, Piața Montreal, Nr.10, Sector 1.

2.3. G H cu sediul ales în București, Hotel Sofitel, Piața Montreal, Nr.10, Sector 1.

2.4. E R -director restaurație Hotel Sofitel- cu sediul ales în București, Hotel Sofitel, Piața Montreal, Nr.10, Sector 1.

**Obiect:** “Hărțuire, neplata orelor suplimentare, restricționarea accesului în Room-Service”.

**II. Procedura citării.**

Prin emiterea citațiilor cunr. 9647 și 9648/15.07.2008 pentru data de 31.07.2008 și nr.10298,10299,10300 din data de 31.07.2008, pentru data de 12.08.2008, procedura citării a fost legal îndeplinită.

La termen au răspuns părțile. Petentul personal și reclamata prin reprezentare de către avocat conform împuterniciei avocațiale Nr.205346 SCPA.

Potentul cu ocazia audierii din data de 12.08.2008 a precizat:



1. renunță la acuzațiile împotriva domnului E R
2. criteriul în baza căruia se consideră discriminat este „curajul de a-și cere drepturile”.

### III. Obiectul sesizării și susținerile părților

- A. Petentul sesizează Consiliul cu privire la următoarele aspecte :
1. Prin plângerea înregistrată sub nr. 7018/16.05.2008 la C.N.C.D. solicită sprijinul pentru soluționarea cazului său în care se arată ca petentul este nemulțumit de faptul că reclamații au avut un comportament și o atitudine discriminatorie față de el.
  2. Din petiție reiese faptul că petentul este nemulțumit și deranjat de faptul că nu i s-au plătit orele suplimentare efectuate în perioada noiembrie 2006-februarie 2007. În acest sens face comparație cu doamna S I careia i-au fost plătite orele suplimentare sub forma unei prime, în acest sens fiind și declarația persoanei în cauză.
  3. Nu i s-a acordat concediul de odihnă, la data solicitată și cu numărul de zile promise ca recuperare. Ceilalți colegi au putut efectua concediul de odihnă împreună cu familiile lor.
  4. I s-a modificat graficul de lucru doar pentru el, de la 12 ore lucrătoare la 8 ore plus pauza de masă.
  5. I s-a restricționat accesul în Room-Service. Această restricție nu a fost impusă și în ceea ce privește persoana doamnei P C
  6. I-a fost schimbat locul de muncă în mod abuziv, de la Room Service la restaurantul Les Oliviades. Alți colegi care au fost mutați au revenit la locurile inițiale după o anumită perioadă de timp.
  7. Nu a primit vaucher-ul care se acordă tuturor angajaților la aniversarea zilei de naștere.

În sprijinul afirmațiilor sale petentul a depus, în copie, documente referitoare la capetele de cerere invocate.

B. Din Raportul de Investigații efectuat în data de 09.06.2008 și 17.06.2008, rezultă următoarele:

1. Au fost purtate discuții cu domnii B V E R G H , S D , M T și B D. , din partea angajatorului și cu M A și A P din partea personalului de deservire .
2. În cadrul companiei Accor (din care face parte și Hotel Sofitel) există o practică de a roti angajații pe diferite posturi similare pentru ca aceștia să deprindă aptitudini multiple, astfel fiind mai ușor de înlocuit în situații de urgență.
3. Personalul care ocupă posturi de ospătar sau bucătar fluctuează foarte mult în timpul unui an calendaristic.
4. Petentului nu i s-a schimbat felul serviciului ci doar locația.
5. Petentul a fost menținut în funcția de ospătar la restaurantul Les Oliviades din cauza problemelor sale de sănătate. Postul de la Room Service fiind mai obositor decât cel de la Les Oliviades.
6. Toți angajații urmează cursuri de formare profesională.
8. Domnul B V consideră că se simte hărțuit de către petent invocând apartenența sa la naționalitatea franceză.
9. Șeful direct al petentului, domnul M T a apreciat activitatea profesională a acestuia dar a remarcat faptul că petentul nu respecta mereu



ierarhia el adresându-se, de multe ori, direct domnului E. R. trecând pe el. Nu a fost consultat pentru aprecierea petentului pentru anul 2007 dar este de acord cu evaluarea făcută.

C. SC World Trade Center București SA- Hotel Sofitel, prin adresa nr. 92.63/03.07.2008, a precizat următoarele:

1. Invocă excepția nulității petiției pentru că nu respectă cerințele legate de : arătarea numelui, domiciliului sau reședința părților sau denumirea și sediul lor pentru persoanele juridice; obiectul petiției nu este precizat; prezentarea dovezilor.

Sub acest aspect Colegiul Director reține:

- a. din cuprinsul petiției sunt suficiente date referitoare la identificarea părților;
- b. obiectul petiției a fost precizat de petent cu ocazia termenului din data de 12 august 2008;

Făcând aplicarea prevederilor din art. 20 alin 6 din OG nr. 137/2000, la speța de față, Colegiul director apreciază că excepția ridicată nu este întemeiată motiv pentru care o va respinge.

3. Invocă excepția obiectului vădit nefondat al petiției.

Obiectul petiției, astfel cum a fost completat prin adresa nr. 9793/17.07.2008 și prin precizările formulate în timpul audierilor, a respectat cerințele legale referitoare la domeniul discriminării, motiv pentru care excepția va fi respinsă.

4. Petentul este cel care se află în contradicție cu normele și directivele europene, el fiind cel care face aprecieri în funcție de naționalitate.

5. Referitor la orele suplimentare, aceste au fost mereu recunoscute și nu s-a încercat negarea lor. În măsura în care petentul s-ar fi considerat nemulțumit de acest aspect, ar fi trebuit să se adreseze instanței de judecată în competența căreia ar intra soluționarea unor astfel de litigii.

6. Drepturile salariale ale petentului au fost achitate, dovada făcându-se pe baza evinețelor contabile, astfel că nu se poate pune problema discriminării.

7. Concediul de odihnă se acordă în baza unei programări stabilite de către angajator cu consultarea salariatului. În perioada solicitată de către petent, activitatea unității întâmpina o lipsă de personal, dublată de ocuparea hotelului la capacitate maximă, motive care au fundamentat decizia amânării efectuării concediului.

8. Schimbarea locului de muncă al petentului a fost determinată de solicitarea acestuia, cauzată de intervențiile chirurgicale și asupra căreia, Comitetul de securitate și sănătate în muncă a decis în unanimitate „lăsarea la aprecierea angajatorului fie revenirea la vechiul loc de muncă-room service- fie găsirea unui alt loc de muncă”. La momentul respectiv nu existau posturi libere la Room Service, aspect necunoscut membrilor comitetului. Sub acest aspect angajatorul a respectat recomandarea medicală și s-a achitat de obligația ce-i revenea.

Față de situația expusă se apreciază că petiția nu este întemeiată și se solicită respingerea sa.

### III. In drept.

Colegiul director, văzând:

1. Declarația Universală a drepturilor omului care stabilea egalitatea între indivizi fără a ține cont de "deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări."



2.O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, forma republicată ,

. Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:

(i) dreptul la munca, la libera alegere a ocupației, la condiții de munca echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva somajului, la un salariu egal pentru munca egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;

. 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",

. „sunt discriminatorii prevederile, criteriile sau **practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane**, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), fata de alte persoane, în afară 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”,

. Alin. 4 al aceluiași articol prevede „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”.

. Potrivit art. 15 din același act normativ „Constituie contravenție, orice comportament manifestat în public, având caracter de propaganda naționalist-șovină, de instigare la ura rasială sau națională, ori acel **comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare**, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia”.

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, apartenența 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”.

Potrivit art. 20 alin 1 din OG137/2000, 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. Alin 6 al articolului menționat prevede că „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.





- prevederile art.6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, 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:

c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;

3. prevederile art. 7 din Declarația Universală a Drepturilor Omului potrivit căruia: „ Toți oamenii sunt egali în fața legii și au dreptul fără deosebire la o protecție egală a legii. Toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar încălca prezenta Declarație și împotriva oricărei provocări la o astfel de discriminare.”

4. prevederile art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, ratificată de România prin Legea nr. 30/1994 potrivit căruia: „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 sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

În interpretarea art. 14 referitor la interzicerea discriminării, din Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, Curtea Europeană a Drepturilor Omului folosește expresia de persoane aflate în situații analoage. În hotărârea dată în cazul THLIMMENOS vs. GRECIA din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile.

Colegiul Director reține că , astfel cum a statuat Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului privind interzicerea discriminării, diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat, prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

Astfel cum statuează și Curtea Constituțională a României, „principiile nediscriminării sunt cele cuprinse în articolul 4 alin.2 din Constituție, însă acestea pot fi extinse potrivit prevederilor art.20 din Constituție, care permit corelarea



dispozițiilor constituționale cu tratatele și pactele internaționale la care România este parte. Aceste principii sunt extinse prin art.7 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.26 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, ratificat de România prin Decretul nr.212/1974, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr.146 din 20 noiembrie 1974 și prin art.2 alin.2 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale ratificat de România prin același decret și publicat în Buletinul Oficial cu același număr și din aceeași dată.” (Decizia nr.54/2000, M.Of. nr.310/2000, DH 2000, p.511) .

5. prevederile art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, adoptat la Roma la 4 noiembrie 2000, ratificat de România prin Legea nr. 103/25 aprilie 2006 potrivit căruia. „1. Dreptul de a te bucura de oricare din drepturile prevăzute de lege trebuie asigurat fără nici o discriminare bazată pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avuție, naștere sau oricare altă situație. 2. Nimeni nu poate face obiectul unei discriminări bazate pe oricare din motivele menționate în paragraful 1 din partea nici unei autorități publice.”

6.prevederile art. 20, alin. 1 din Constituția României: „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și celelalte tratate la care România este parte”.

În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile omului reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate, în special în exercitarea drepturilor economice, sociale și culturale (dreptul la muncă).

În determinarea faptei care poate să cadă sau nu, sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, este necesară individualizarea, particularizarea, singularizarea acesteia, astfel încât conținutul afirmațiilor sau imputărilor să poată fi verificat.

Astfel cum s-a precizat mai sus pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 al O.G. nr.137/2000 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit, în cazul nostru datorită convingerilor politice.

În acest sens, justificările prezentate, pornesc de la premisa că în exercitarea atribuțiilor manageriale, au fost luate măsuri și au fost adoptate decizii conforme cu competențele cu care au fost investiți.

Colegiul Director reține, de asemenea, că, la nivelul SC World Trade Center București SA- Hotel Sofitel, stabilirea priorităților și oportunităților, sub aspectul realizării obiectului de activitate al firmei, reprezintă atributul exclusiv al echipei manageriale/ managerului-director general.

Referindu-ne la elementele constitutive ale faptei de discriminare astfel cum este reglementată în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată, și la obiectul petiției, care în speța noastră îmbracă forma unor măsuri cu caracter



administrative, Colegiul Director reține că , pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, aceasta, trebuie să îndeplinească, cumulativ ,mai multe condiții și anume:

1.Existența unui tratament diferențiat, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile).

2.Existența unui criteriu de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

3.Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare;

4.Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

Având în vedere aspectele precizate mai sus Colegiul Director reține că, deși atitudinile și comportamentul sesizat de către petent, reprezintă o modalitate de exercitare a atribuțiilor profesionale, rezultat ca expresie a îndeplinirii actului managerial, totuși măsurile/deciziile adoptate au și un evident caracter personal.

În acest context, Colegiul Director reține că reclamații nu au urmărit și nu au avut ca scop, prin măsurile adoptate, restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în speță a dreptului petentului la un tratament egal sub aspectul recunoașterii și acordării dreptului la concediu de odihnă.

Colegiul reține că, din conținutul petiției și al documentelor anexate, nu s-a putut proba că "curajul de a-și cere drepturile" a fost criteriul în baza căruia petentul ar fi fost supus unor atitudini cu caracter discriminator.

Modalitățile concrete de desfășurare a activităților în cadrul diverselor forme de organizare a instituțiilor sau autorităților publice sau a societăților comerciale, nu poate intra în sfera de competență a consiliului, motiv pentru care Colegiul director nu se pronunță asupra aspectelor referitoare la legalitatea unor măsuri adoptate pe parcursul perioadei indicate.

Colegiul Director reține că atitudinile reclamațiilor, invocate de petent, per ansamblul lor, nu au urmărit și nu au avut ca efect afectarea unui drept recunoscut de lege persoanei sale. Eventualele divergențe referitoare la modalitatea de calculare a zilelor de concediu de odihnă sau a orelor suplimentare puteau și pot fi soluționate pe cale amiabilă sau, în lipsă, pe calea jurisdicției muncii.

Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire (restricție, excludere, deosebire, preferință) între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit 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.





Subsecvent, Colegiul Director se raportează la propria jurisprudență precum și la cea a Înaltei Curți de Casație și Justiție cu privire la încadrarea unor fapte sau acte cu caracter discriminator, relevante pentru speța dedusă soluționării.

În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile omului reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate, în special în exercitarea drepturilor economice, sociale și culturale (dreptul la muncă).

Colegiul director constată că:

Prin modul de aplicare a atribuțiilor manageriale de către domnii: B V –director general Sofitel, B D , G H și E R –director restaurație-raportat la activitatea de salariat al petentului , nu s-a creat o situație diferențiată între acesta și ceilalți salariați din structurile similare .

Având în vedere motivele expuse mai sus, precum și definiția discriminării astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin 1, 2, 3 și 5 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul Director constată că nu sunt întrunite, cumulativ, elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și implicit existența unei situații de diferențiere din perspectiva principiului egalității și al nediscriminării. Colegiul director apreciază că în cauză nu se poate reține faptul că petentul a fost hărțuit la locul de muncă din cauza curajului său de a-și cere drepturile.

Având în vedere considerentele reținute de Colegiul Director, în temeiul art. 20 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi, ale membrilor prezenți

#### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate prin prezenta petiție, nu constituie fapte de discriminare, conform OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, forma republicată.
2. Prezenta hotărâre se va comunica în termen legal părților.

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

1. Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța competentă și în termenul legal, potrivit Legii nr.554/2004 privind contenciosul administrativ.

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ISTAVAN HALLER





IONITA GHEORGHE



PANFILE ANAMARIA



TRUINEA ROXANA PAULA



VASILE ANA MONICA



**Data redactării 26. 09. 2008**