



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 462
din 27.08.2014**

Dosar nr.: 708/2013

Petiția nr.: 6432/07.10.2013

Petent: N C

Reclamat: Restaurant & Catering Beta

Obiect: afișarea anunțului „ne rezervăm dreptul de a selecta clientela” la intrarea în restaurant, solicitându-i-se petentului să părăsească localul

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. N C, județ Cluj

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. Restaurant & Catering Beta cu sediul în loc. Cluj Napoca, str. Giordano Bruno, nr. 1-3, județ Cluj

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentului vizează afișarea anunțului „ne rezervăm dreptul de a selecta clientela” la intrarea în restaurant, solicitându-i-se să părăsească localul. Petentul consideră discriminatoriu faptul că este afișat un astfel de anunț, precum și faptul că i s-a cerut să părăsească localul.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 21.01.2014, prin adresa nr. 6432/05.12.2013 fiind citat petentul, iar prin adresa nr. 18438/05.12.2013 fiind citată partea reclamată. Părțile au fost absente la audiere, partea reclamată transmițând la dosar punctul de vedere prin adresa nr. 293/20.01.2014.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că în data de 14.08.2013 a servit masa la Restaurant & Catering Beta. După servirea mesei a cerut o scobitoare. Pentru că nu a primit ce a cerut a mai întrebat o dată care este motivul pentru care nu primește scobitoarea, iar domnișoara căreia i s-a adresat i-a cerut să o urmeze până la ușă unde i-a arătat ce scrie pe afișul de la intrare, respectiv „ne rezervăm dreptul de a selecta clientela”, și i-a

solicitat să părăsească localul. Petentul consideră conținutul anunțului discriminatoriu și dorește să afle justificarea afișării acestuia.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Restaurantul face parte integrantă din Hotelul Beta în imediata vecinătate a Autogării Cluj- Napoca. Partea reclamată a închiriat restaurantul din anul 2012 fără nici un incident din partea nici unui client până la data prezentei petiții. Partea reclamată menționează că petentul a fost clientul lor încă de la începutul activității lor acolo și este și în prezent clientul restaurantului. În aceste condiții partea reclamată nu vede unde este discriminarea față de persoana dansului astfel încât aceasta petiția să fie întemeiată și fondată.

4.2.2. Privitor la gestul angajatei care nu a servit petentul cu o scobitoare, petentul avea dreptul să solicite registrul de sesizări și reclamații fapt care nu s-a întâmplat, să ceară să discute cu administratorul societății lucru de asemenea care nu s-a întâmplat, în schimb acesta a purtat discuții în contradictoriu cu o angajată tânără fără prea multă experiență și în perioada de probă și a întocmit sesizări la toate autoritățile implicate Protecția consumatorului, CNCD etc. Partea reclamată consideră că o persoană cu educația și experiența petentului, nu trebuia să intre în discuții contradictorii cu o angajată tânără, care se afla la prima angajare (unitatea încercând să dea șanse tinerilor fără experiență), ci trebuia să solicite prezenta unei persoane din conducerea firmei. Urmare a celor întâmplate partea reclamată în calitate de administrator al restaurantului a luat măsura desfacerii contractului de muncă al angajatei respective, cerându-și scuze în mod oficial petentului pentru disconfortul creat și urmând să ia măsuri privitor la comportamentul pe viitor al angajaților.

4.2.3. Legat de anunțul afișat la intrarea în locația menționată mai sus și anume faptul că „ne rezervăm dreptul de a ne selecta clientela”, partea reclamată precizează că rațiunile pentru care a fost afișat sunt următoarele: fiind o incintă privată cu specific restaurant alăturată unei zone extrem de populate și anume autogara Cluj -Napoca se confruntă frecvent cu clienți sub influența alcoolului, a stupefiantelor, oameni recalcitrați cu un limbaj trivial și conduita necivilizată care nu plăteau consumația și tulburau liniștea celorlalți clienți. În asemenea situații pentru a evita altercațiile cu astfel de clienți erau siliți să apeleze mai tot timpul la organele de poliție locale pentru evacuarea acestora din restaurant. Pentru a menține un climat primitor și îmbietor servirii civilizate unei mese în restaurant au afișat acest avertisment pe ușa de la intrarea principală, restaurantul având de altfel 3 intrări. Este regretabil ceea ce s-a întâmplat cu petentul, dar escaladarea conflictului dintre client și angajată era de natură a deranja și pe ceilalți consumatori din local când de fapt totul se putea soluționa civilizat prin solicitarea prezentei patronului sau a șefului direct al angajatei la fața locului fapt care nu s-a întâmplat sau menționarea atitudinii necorespunzătoare în caietul de sesizări și reclamații al localului. Partea reclamată apreciază că orice neînțelegere sau nemulțumire se poate rezolva pe calea dialogului cu persoanele îndrituite și nicidecum cu niște prepuși care se supun în măsura în care înțeleg regulilor de conduită și de comportament stabilite de angajator.

4.2.4. Privitor la faptul că petentul s-a simțit discriminat, în opinia părții reclamate cele reclamate de dansul (lipsa scobitorilor pe masă) cât timp a servit masă, a achitat-o conform bonului fiscal atașat reclamației de dansul și continua să fie clientul restaurantului, nu intra sub incidența practicilor discriminării așa cum sunt prevăzute la ora actuală de legislația în vigoare. Ordonanța 137/2000 este actul normativ cadru ce tratează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. În opinia reclamatului o lege nu poate fi interpretată prin prisma unui singur articol cel menționat de petent în cazul de față ci numai în integralitatea sa. Din parcursul legii în integralitatea

sa rezulta ca o persoana discriminata este cea care cade victima unei deosebiri, excluderi, restricții sau preferințe (a altuia in bcul sau) pe numeroase criterii, cum ar fi rasa, naționalitatea, limba, reKgia, categoria sociala, convingerile, sexul, orientarea sexuala, vârsta, handicapul, boala cronica necontagioasa, infectarea cu virusul HIV, apartenența la o categorie defavorizata, culoarea pielii, opinii politice, originea sociala, etc pe scurt orice criteriu in funcție de care o persoana este tratata diferit poate constitui un criteriu de discriminare. In petiția de fata victima discriminării directe sau indirecte nu face dovada diferenței de tratament, angajata restaurantului nu a servit alti clienți cu scobitori (sau orice alt produs) in detrimentul clientului petiționar. In aceste condiții nu este in sarcina lor sa demonstrem ca nu a avut loc o încălcare a egalității de tratament. In ce privește „justificarea” anunțului de pe usa restaurantului, au detaliat motivele mai sus aceasta fiind o minima forma de protecție a unității private împotriva agresiunii fizice si verbale a clienților care nu cunosc si nu respecta normele de conduita intr-un local de tip restaurant.

4.2.5. Faptul ca angajatul unei unități prestatoare de servicii are o atitudine necorespunzatoare profesional nu poate fi confundata cu discriminarea, petentul in cauza nu face dovada ca a avut alt tratament raportat la restul clienților din restaurant. Acesta a uitat sa menționeze ca frecventează in mod obișnuit acest restaurant (martori fiind ceilalți angajați cu vechime in unitate) iar daca ar fi fost vorba de discriminare in înțeleșul legii nu ar fi continuat sa frecventeze restaurantul dupa incidentul cu acea angajata. Ori chiar faptul ca a considerat netemeinica aceasta petiție este atitudinea acestuia sens in care petiția nu poate fi interpretata decât ca un gest de șicana sau rea credința din partea unui client permanent al restaurantului pe motive nefondate, neintemeiate si nedovedite. In opinia părții reclamate Restaurant &Catering Beta prin administratorul sau nu a încălcat prevederile legii invocate de petent. Ei consideră cele întâmplare ca o disfuncție in bunul mers al serviciilor pe care le desfășoară si ca atare au luat masuri constând in desfacerea contractului de munca al angajatei, eficientizarea si imbunatatirea condițiilor de servire a clienților cat timp acesta este scopul pentru care funcționează si care îi susține. Din prisma celor intamplate partea reclamată apreciează ca in atare situații ca cea de fata fapta discriminării nu este dovedita de petiționar.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există un criteriu care a stat la baza tratamentului diferențiat invocat.

5.2.1. În drept, conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

5.2.2. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000

republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*

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

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

5.2.3. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește afișarea anunțului „ne rezervăm dreptul de a selecta clientela” la intrarea în restaurantul reclamat. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar și sesizarea astfel cum a fost formulată, precum și punctul de vedere formulat de partea reclamată, apreciază că există o justificare obiectivă privind afișarea anunțului, respectiv restaurantul este o incintă privată alăturată unei zone extrem de populate și anume autogara Cluj -Napoca se confruntă frecvent cu clienți sub influența alcoolului, a stupefiantelor, oameni recalcitranți cu un limbaj trivial și conduita necivilizată care nu plăteau consumația și tulburau liniștea celorlalți clienți.

5.2.4. Colegiul director a analizat dacă există un alt tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește solicitarea către petent de a părăsi localul. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petent, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Colegiul director constată că nu există un criteriu la baza tratamentului diferențiat invocat.

5.2.5. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

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

2. Clasarea dosarului

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

HALLER ISTVAN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

Motivele de fapt și de drept redactate D.D.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.