



## 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](mailto:support@cncd.org.ro)

### HOTĂRÂREA NR. 493 din 21.08.2013

**Dosar nr.:** 34/2013

**Petiția nr.:** 388/23.01.2013

**Petent:** R.E.

**Reclamat:** S.C. Alfa Hotels S.R.L., G.M., I.C., B.A., P.M., C.C.

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

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

**1.1.1. R.E.**

##### **1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**1.2.1. S.C. Alfa Hotels S.R.L., 1.2.2. G.M., 1.2.3. I.C., 1.2.4. B.A.**

**1.2.5. P.M. 1.2.6. C.C.,**

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

**2.1. Sesizarea petentei vizează atitudine de hărțuire și umilire la locul de muncă.**

Petenta consideră discriminatoriu faptul că are parte de acest tratament pentru că este considerată săracă, proastă, urâtă și îmbătrânită.

#### **III. Procedura de citare**

**3.1.** Prin adresa nr. 388/04.02.2013, Colegiul director i-a solicitat petentei să-și precizeze petiția. Petenta a făcut precizările solicitate prin adresa nr. 1446/04.03.2013.

**3.2.** 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.

**3.3.** Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 02.04.2013, prin adresa nr. 1914/19.03.2013 fiind citată petenta, iar prin adresele nr. 1914/19.03.2013 fiind citate părțile reclamate. S.C. Alfa Hotels S.R.L. a fost prezentă la audiere, prin reprezentant și a depus punctul de vedere prin adresa nr. 2356/02.04.2013. Petenta și restul reclamațiilor au fost absenți la audiere. Petenta a transmis la dosar mai multe completări prin adresele nr. 2063/22.03.2013, nr. 2376/02.04.2013 și nr. 3308/13.05.2013, precum și declarații de martor prin adresa nr. 2355/02.04.2013.

**3.4.** Colegiul director a dispus investigații prin rezoluția nr. 1/02.04.2013. Investigația a fost efectuată în datele de 11.04.2013 și 23.04.2013 și s-a finalizat prin raportul nr. 104/26.06.2013. Urmare investigației părțile reclamate au transmis la dosar punctul de vedere, doamna C.C. prin adresa nr. 2600/10.04.2013, doamna G.M. prin adresa nr. 2599/10.04.2013, doamna P.M. prin adresa nr. 2598/10.04.2013, iar domnul I.C.C. prin adresa nr. 2597/10.04.2013.

**3.5.** Procedură legal îndeplinită.

## **IV. Susținerile părților**

### **4.1. Susținerile petentei**

**4.1.1.** Petenta arată că este salariată în funcția de cameristă la S.C. Alfa Hotels S.R.L, la Holtel, angajată în anul 1987, iar datorită faptului că ea și familia ei nu sunt înstăriți, în ultimul timp și mai ales recent ea este asiduu exploatată, constrânsă, hărțuită, umilită, terorizată, șicanată, amenințată, intimidată, stresată, abuzată, șantajată, traumatizată, forțată, torturată, precum în sclavie, batjocorită în special de către șefa cameristelor, împreună cu Directorul Departament Cazare.

**4.1.2.** Petenta menționează că i s-a repartizat în cadrul Hotelului sectorul de lucru la etajul 3 al Corpului C1 și a efectuat absolut toate lucrările de renovare, îmbunătățiri, curățenie generală, iar în ziua în care totul a fost gata, a rămas stupefiată, deoarece sub pretextul că ea este o proastă, este săracă, nu are școală și nici față pentru un asemenea sector de lux, i-a fost luat acest sector forțat, iar apoi abuziv a fost încredințat chiar șefei cameristelor care l-a preluat cu toate lucrările puse la punct de ea, iar ei, în continuare în batjocură, i s-a dat în primire un alt sector, aflat în Hotelul P., la etajul 4, Corpul B, acest sector fiind absolut nerenovat, neîmbunătățit, fără lucrările de curățenie, ea fiind obligată să ia munca și toate lucrările de întreținere de la capăt, precum a făcut-o mai înainte în primul sector ce i-a fost luat.

**4.1.3.** Mai mult de atât, de nenumărate ori, în timpul programului său de lucru prelungit abuziv, începând de la orele 07 și nu se știe până când seara târziu, forțată, a fost constrânsă sub diferite amenințări, jigniri, umilinte, insulte, șantaje, ca obligatoriu să execute toate sarcinile de serviciu din cadrul sectorului de muncă care de fapt aparține ca atribuții șefei cameristelor, ea muncind dublu în respectivele zile, trebuind să execute atât lucrările din sectorul șefei cât și lucrările din sectorul ce îi aparține ei, iar în aceste zile programul său de lucru înceta seara foarte târziu, șefa lor, a sclavelor, plimbându-se prin stațiunea Olănești împreună cu băiețelul Directorului Departamentului de Cazare.

**4.1.4.** În zilele în care era liberă, șefa sa exploata vreo altă colegă și de foarte multe ori ca să nu muncească, să nu se obosească prea tare, chema mai multe ajutoare din Rm. Vâlcea, din familia sa, să execute muncile sale în cadrul Hotelului P., ea venind la serviciu doar ca să se relaxeze și să treacă anii până la împlinirea termenului de ieșire la pensie, muncile fiind făcute pentru ele, proastele, sclavele, sărăntoacele care n-au diplome și bani.

**4.1.5.** Petenta subliniază că atât Directorul Departamentului Cazare cât și șefa sa, împreună sau separate, în public, i-au reproșat, în batjocură, că ea nu are școli, nu are permis de conducere, este o proastă care nicodată nu o să vină la volanul vreunei mașini la serviciu, precum vin adevăratele doamne, că este săraca, proastă, urâtă, îmbătrânită, că nu are față de Hotel, ba mai mult, că nu are nici ochi frumoși, iar dumnealor nu le plac absolut deloc ochii săi. Din acest motiv au terorizat-o permanent, au torturat-o, au constrâns-o cu fel de fel de amenințări și i-au strigat că va fi dată afară și lăsată pe drumuri, ele hotărându-i soarta, având acțiuni în cadrul S.C Alfa Hotels S.R.L și având relații la șefii de la București, iar la Olănești, ele fac, desfac, tăie, spânzură, după plăcerea lor.

**4.1.6.** Petenta precizează că aceste șefe împreună cu ceilalți ce sunt abilitați și criticați de ea, pentru comportamentul agresiv, discriminatoriu asupra sa, au refuzat categoric ca ei să i se facă legal ancheta socială prevăzută de legislația în vigoare, iar dacă ea nu le dă plocoane și acestea nu vor avea niciun avantaj material de la ea, atunci cu siguranță ea va fi dată afară definitiv. Petenta menționează că la finalul anului 2012 nu numai ca i-au refuzat efectuarea anchetei sociale, dar mai mult, i-au schimbat funcția de cameristă și au transformat-o în femeie de serviciu, înainte ca dânselle să o dea forțat afară.

**4.1.7.** Petenta menționează că acest grup de teroare din S.C Alfa Hotels S.R.L, părți reclamate în dosar, ce au săvârșit discriminările asupra sa, au refuzat legalitatea, au refuzat să efectueze legal o anchetă socială în ceea ce o privește și ceea ce privește situația sa socială, ceea ce înseamnă mai mult decât discriminarea, acești șefi amenințând-o în public cu fel de fel de măsuri represive și de groază dacă ea va îndrăzni vreodată să-și caute drepturile legale, sau să facă cazul public. Petenta consideră că directorul general este cel mai vinovat deoarece conduce în forță, în mod extremist, prin teroare, acest sistem al turismului și hotelurilor din România din cadrul C.N.S „Cartel Alfa”.

**4.1.8.** Petenta arată că în mod permanent, constant, ani de zile, zeci de ani, a fost obligată dimineața în zori să-i facă șefei sale cafeaua și să o servescă, tratând-o constant ca pe o sclavă, nemaiavănd vreo importanță că absolut niciodată dânsa nu a cumpărat vreun gram de cafea. În luna noiembrie 2012 cele două șefe împreună cu ceilalți șefi direct implicați au întocmit, au semnat, actul de discriminare prin care ea după vreo 26 de ani de muncă neîntreruptă, având funcția de cameristă calificată, deodată, în batjocură și prin abuzivă discriminare, fiind la cheremul acestora, a devenit irevocabil femeie de serviciu. La finalul anului 2012, în vreme ce alte colege cameriste, legal au primit niște prime convenite pentru întregul an 2012, ea deja fiind discriminată fiind exclusă de la prima.

**4.1.9.** Petenta consideră că cele două șefe s-au ținut de amenințări și au lăsat-o fără pâine, însă la serviciu, la Hotel P. au rămas absolut toate doamnele care corespund cerințelor impuse imperative, aceste salariate rămase având cu totul altfel de situații, cu mult mai bune din toate punctele de vedere, având și bani mulți, având și permise de conducere, având și școli multe, având și alte meserii, având și vile drept locuințe proprii, etc. și mai mult de atât Directorul Departamentului Cazare urla prin lume că dânsa este absolut obligată să le țină la serviciu, la Hotel P., pe toate salariatele rămase deoarece acestea i-au adus avantaje materiale și ele sunt din familii foarte bogate și cu funcții sindicale, iar unii aparțin de fapt și de drept grupării politice din care face parte dânsa care totodată lor le este și lider sindical, pe când ea, victima nu aparține niciunui partid politic, mai mult, ea fiind catalogată drept proastă, sărăntoacă, îmbătrânită, sclavă.

**4.1.10.** În luna octombrie 2012, avându-se în vedere groaznicile presiuni și hărțuirea săvârșite asupra sa, a solicitat comunicarea unei copii contracost de pe contractul colectiv de muncă, însă totul a fost în zadar, nu a primit nimic.

**4.1.11.** Prin adresa nr. 1795/14.03.2013 petenta precizează că în luna martie 2013 au reînceput amenințările ca ea să-și retragă reclamațiile. De asemenea petenta a transmis prin adresele nr. 2063/22.03.2013 și nr. 2355/02.04.2013 declarații de martor și probe în legaura cu speța dânsei. Prin adresa nr. 3308/13.05.2013 petenta precizează că are 2 copii în întreținere.

## **4.2. Susținerile părților reclamate**

### **4.2.1. Susținerile S.C. Alfa Hotels S.R.L.**

**4.2.1.1.** Petiția depusă de către petentă nu îndeplinește condițiile de formă impuse prin art. 11, alin. 1 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul nr. 144/11.04.2008 al Președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în sensul că nu se precizează nici obiectul petiției, motivele de drept pe care se întemeiază petiția și nici dovezile pe care se sprijină fiecare capăt de cerere. Drept consecință, petiția depusă nu cuprinde elementele obligatorii impuse prin art. 11, alin. 1, lit. c, d și e din Ordinul nr. 144/11.04.2008 al Președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Petenta nu precizează prin plângerea depusă și nici prin cererea de precizare dovezile pe care își întemeiază susținerile cu privire la faptele pe care le consideră discriminatorii, făcând o simplă prezentare cu caracter vădit

subiectiv a unor împrejurări care vor fi infirmate în continuare. Petenta nu precizează nici măsurile pe care le solicită ca urmare a plângerii depuse (restabilirea situației anterioare discriminărilor nu este de competența instituției sesizate) și nici sancțiunile la care consideră că se încadrează faptele semnalate. De asemenea, se poate constata lipsa totală a motivării în drept a petiției depuse, petenta neindicând care dintre prevederile O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare le consideră încălcate de către societate. Se solicită constatarea faptului că petiția este neîntemeiată și inadmisibilă.

**4.2.1.2.** Conform art. 20, alin. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, obligația primară revine petentului, obligație ce constă în „a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte”, și doar după ce petentul face dovada existenței unor asemenea fapte devine aplicabil principiul inversării sarcinii probei, conform căruia persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”. Petenta nu face dovada existenței unei fapte care să îndeplinească condițiile impuse prin art. 2 din ordonanță, respectiv aplicarea unui tratament discriminatoriu determinat de unul dintre criteriile precizate în ordonanță.

**4.2.1.3.** Petenta prezintă în mod trunchiat și vădit subiectiv unele situații de fapt, fără a arăta toate elementele și fără a preciza în ce mod această situație de fapt constituie o discriminare, față de ce categorie de persoane se raportează și în baza cărui criteriu se poate constata existența discriminării. Mai mult decât atât, petenta nu prezintă niciun fel de probă în susținerea faptelor prezentate, încălcând obligația esențială care îi revine în baza art. 20, alin. 6 din O.G. 137/2000. Având în vedere faptul că petenta nici nu precizează prin plângere vreo probă pe care o folosește în susținerea faptelor prin care consideră că i s-a aplicat un tratament discriminatoriu față de tratamentul aplicat altor salariați aflați în aceeași situație, și nici nu precizează care dintre criteriile interzise enumerate se află în relație de cauzalitate cu faptele prezentate, plângerea depusă este neîntemeiată și nu poate fi admisă.

**4.2.1.4.** Petenta nu individualizează în fapt vreo faptă a persoanelor indicate care poate să constituie tratament discriminatoriu la adresa sa, făcând o serie de acuze în termeni generali, total neprobat și neîntemeiat. Se precizează că printre persoanele indicate ca făcând parte din personalul de conducere față de care petenta a avut relații de subsordonare sunt incluse 2 persoane care nu au avut niciodată și nu au nici în prezent funcții de conducere, ci funcții de execuție, și nu au avut autoritate asupra petentei în cadrul relației de muncă. Aceste persoane sunt dna. C.C., care în fapt ocupă postul de cameristă, conform contractului individual de muncă nr. 487/10.05.2012 și a actelor adiționale nr. 1/24.09.2012, 2/31.10.2012, 3/29.11.2012, 4/03.01.2013, 5/29.01.2013 și nr. 6/25.02.2013, ocupând un post similar și pe aceeași treaptă în structura organizatorică cu petenta; și dna. P.M., care în fapt a ocupat postul de consilier juridic până la data de 27.11.2012, conform contractului individual de muncă nr. 341/13.07.2010, iar de la data de 28.11.2012 a ocupat funcția de inspector resurse umane, conform contractului individual de muncă nr. 643/01.11.2012. De asemenea se precizează un alt fapt prezentat în mod eronat de petentă, și anume funcția pe care o deține dna. G.M.. Aceasta ocupă în realitate postul de guvernantă hotel, conform contractului individual de muncă nr. 76/2010 și nu postul de Director Departament Cazare din Hotelul P., așa cum în mod eronat prezintă petenta.

**4.2.1.5.** Partea reclamată precizează că între ceilalți membri ai familiei petentei și societate nu au existat relații de muncă și nici de altă natură, și nu se poate constata existența vreunei discriminări directe sau indirecte față de aceștia. Mai mult, conform Declarației pe propria răspundere completată de petentă cu ocazia angajării, aceasta nu

are în întreținere pe niciunul dintre cei doi copii care susține că depind material de aceasta.

**4.2.1.6.** Situația privind relația de muncă a petentei este prezentată în mod eronat în plângerea formulată. În fapt, petenta a fost salariată societății în cadrul punctului de lucru Băile Olănești - Hotel P. de la data de 17.04.2010 și până la data de 14.12.2011 în baza contractului individual de muncă nr. 90/2010 și apoi în perioada 01.06.2012 -02.12.2012 în baza contractului individual de muncă pe durată determinată nr. 569/31.05.2012, a Actului adițional nr. 1/24.09.2012 și Actului adițional nr. 2/31.10.2012. Vechimea în muncă a petentei în cadrul societății este de 2 ani și 3 luni. Contractul individual de muncă al petentei nr. 569/31.05.2012 a fost încheiat pe durată determinată, pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier, în baza art. 83, lit. c din Codul Muncii. Acesta a fost prelungit prin acte adiționale până la data de 02.12.2012. La această dată, contractul individual de muncă a încetat de drept, fără intervenția vreuneia dintre parti, în baza art. 56, lit. i din Codul Muncii. Drept urmare, încetarea contractului individual de muncă nu s-a produs din dispoziția angajatorului, pe baza vreunui dintre criteriile arătate în art. 2 din O.G. 137/2000, încetarea operând de drept prin efectul legii. De altfel, petenta nu putea fi salariată subscrisei din anul 1987, deoarece SC ALFA HOTELS SRL a preluat administrarea Hotelului P. din data de 17.04.2010.

**4.2.1.7.** Funcția de încadrare a petentei a fost de cameristă, având ca atribuții de serviciu exclusiv activități specifice postului ocupat, conform fișei de post semnată de petentă ca anexă la contractul individual de muncă. În perioada 01.06 - 02.12.2012 nu s-au efectuat lucrări de renovare și de îmbunătățire în cadrul etajului 3 al Hotelului P., nici de către petentă (care nu avea în atribuții și nici calificarea profesională necesară pentru efectuarea unor astfel de lucrări) și nici de către altcineva, așa cum se probează prin declarațiile de martor date de fostele colegi ale petentei, dna. B.I. și dna. C.F.. În perioada celui de-al doilea contract individual de muncă, respectiv 01.06 -02.12.2012, petenta nu a avut repartizat niciodată etajul 3 al corpului C1 pentru îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției de cameristă, așa cum în mod nerealist precizează în plângere. Sectorul respectiv a fost repartizat în toată această perioadă dnei. E.L. și dnei. C.F., potrivit declarațiilor de martor de la. Pe întreaga perioadă precizată petenta și-a desfășurat activitatea în cadrul etajului 2 al corpului D și etajul 4 al corpului B al Hotelului P.. Întregul spațiu de cazare din cadrul Hotelului P. este clasificat la 2 stele, având aceeași categorie de confort, și nu are sectoare de lux așa cum susține petenta. Toate persoanele angajate pe post de cameristă au îndeplinit același tip de atribuții, fișa de post fiind standard pentru această funcție, indiferent de sectorul repartizat. Se precizează că salariații cu funcția de cameristă nu îndeplinesc atribuții de întreținere a spațiilor de cazare.

**4.2.1.8.** Petenta și-a desfășurat activitatea în același sector al hotelului în întreaga perioadă 01.06 - 02.12.2012, nefiind mutată de pe un sector pe altul, lucru care face ca motivele invocate de petentă pentru mutarea sectorului de activitate să fie nerealiste și neîntemeiate, acestea fiind totodată neprobate în niciun fel. Așa cum se prevede în contractul individual de muncă al petentei, programul de lucru este de luni până vineri, între orele 8 și 16. Conform art. 21 din Regulamentul Intern, orice muncă suplimentară (peste programul normal de lucru) se poate efectua doar cu acordul salariatului, și numai în baza unui referat care să conțină semnătura salariatului și aprobarea șefilor ierarhici. Petenta a luat la cunoștință de prevederile Regulamentului Intern, care i-a fost pus la dispoziție la angajare, așa cum se probează prin Formularul de luare la cunoștință a reglementărilor Regulamentului Intern semnat de petentă. Drept urmare, avea cunoștință de faptul că nu putea fi obligată la prestarea de muncă suplimentară fără acordul său, și de toată procedura necesară pentru efectuarea de ore

suplimentare. În perioada 01.06 - 02.12.2012 petenta nu figurează cu ore de muncă suplimentară efectuate. Petenta nu dovedește prin nicio probă faptul că a depășit în mod constant programul normal de lucru, așa cum susține în plângerea formulată.

**4.2.1.9.** În ceea ce privește prestarea muncii în sectorul repartizat dnei. C.C., aceasta a ocupat același post cu petenta, respectiv cameristă, și nu a avut atribuții de conducere nici în raport cu petenta și nici cu alți salariați. Acest fapt se probează prin depunerea în copie a fișei de post a dnei. C.C.. Drept urmare, aceasta nu avea autoritatea de a delega sarcini de serviciu către petentă și nici nu a făcut acest lucru, așa cum este probat prin declarațiile de martor. Prin aceleași declarații, se probează și faptul că dna. C.C. și-a desfășurat activitatea prevăzută în fișa postului în mod normal, nu a părăsit locul de muncă nemotivat și nu a avut în îngrijire pe minorul G.G..

**4.2.1.10.** Privitor la susținerile petentei în legătură cu comportamentul batjocoritor manifestat în public de către dna. G.M. și dna. C.C., acestea sunt infirmate prin declarațiile de martor depuse. Cele 2 persoane incriminate de petentă nu au înregistrate plângeri cu privire la comportamentul public, nici de la turiști și nici de la alți salariați. De asemenea, cele 2 persoane nu au înregistrate plângeri, nici scrise și nici verbale, din partea petentei, pe perioada cât s-a derulat contractul individual de muncă. Petenta face afirmația că acest comportament batjocoritor s-a produs în public, însă nu este în măsură să indice vreun martor care să-i confirme susținerile.

**4.2.1.11.** Societatea, în calitate de angajator al petentei, nu a avut niciodată calitatea de a efectua ancheta socială a unui salariat. Petenta nu precizează despre ce tip de anchetă socială este vorba în plângere (pentru ajutor social sau pentru divorț), însă nici salariații societății și nici societatea, în calitate de angajator, nu puteau fi în măsură nici să îngreudească accesul vreunei persoane la ancheta socială, însă nici să efectueze o astfel de procedură reglementată foarte precis în legislația în vigoare.

**4.2.1.12.** Schimbarea funcției petentei, din cameristă în femeie de serviciu, nu s-a produs unilateral, prin act decizional al angajatorului, așa cum în mod eronat și cu rea credință susține petenta. Schimbarea funcției s-a produs prin semnarea de către părțile contractante a Actului Adițional nr. 2/31.10.2012, act adițional care reprezintă acordul de voință al părților. Schimbarea funcției s-a produs datorită restrângerii activității pe compartimentul de cazare al Hotelului P., și a avut drept efect prelungirea duratei contractului individual de muncă al petentei. Se precizează în legătură cu semnarea actului adițional nr. 2/31.10.2012 că schimbarea funcției s-a produs prin acordul de voință al părților, ceea ce presupune acordul petentei pentru schimbarea intervenită în funcția de încadrare, și nu act decizional unilateral al angajatorului. Actul adițional s-a încheiat înainte de data de încetare a contractului individual de muncă al petentei, și, concomitent cu schimbarea funcției, a presupus și prelungirea contractului individual de muncă până la data de 03.12.2012. Având în vedere restrângerea activității în sectorul cazare, prelungirea contractului individual de muncă se putea face doar cu schimbarea funcției, fapt cunoscut și acceptat la acea dată de petentă, probat prin faptul că aceasta a semnat fără obiecțiuni actul adițional. Modificarea funcției s-a produs fără modificarea salariului primit de petentă, acesta rămânând cel aferent funcției de cameristă și superior celui aferent funcției de femeie de serviciu.

**4.2.1.13.** Pe durata întregului contract individual de muncă petenta și-a desfășurat activitatea în același sector (etaj 2 sector D și etaj 4 sector B), și nu și-a desfășurat niciodată activitatea în sectorul indicat (etaj 3 corp C1) Faptul că dna. C.C. se afla concomitent la locul de muncă cu petenta nu poate reprezenta discriminare, cu atât mai mult cu cât aceasta avea aceeași funcție, același salariu, aceleași atribuții și același program de lucru cu petenta. Petenta nu este în măsura să probeze în niciun fel acuzele cu privire la servirea colegei sale de serviciu, și nici cu privire la comportamentul discriminatoriu al setului ierarhic superior (plăcutul ochilor nu se afla printre criteriile de

discriminare enumerate la art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000). Schimbarea funcției nu s-a făcut prin act decizional unilateral al angajatorului, ci prin acordul de voință al părților, manifestat prin semnarea unui act adițional la contractul individual de muncă. Petenta a primit, la încetarea de drept, la termen, a contractului individual de muncă, prima de vacanță la care avea dreptul conform Contractului Colectiv de Muncă. Petenta nu a primit prima de Crăciun, deoarece la data acordării acesteia petenta nu mai avea calitatea de salariat al subscrisei și în consecință nu avea dreptul legal la această primă. Exact același tratament a fost aplicat tuturor salariaților care se aflau în situația petentei, niciunul dintre salariații sezonieri cărora le-a încetat contractul individual de muncă la data de 02.12.2012 nu a primit prima de Crăciun, deoarece nu aveau dreptul la aceasta

**4.2.1.14.** Contractul individual de muncă al petentei a fost încheiat pe durată determinată, pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier, în baza art. 83, lit. c din Codul Muncii. Acesta a fost prelungit prin acte adiționale până la data de 02.12.2012. La această dată, contractul individual de muncă a încetat de drept, fără intervenția vreunui dintre părți, în baza art. 56, lit. i din Codul Muncii. Drept urmare, încetarea contractului individual de muncă nu s-a produs din dispoziția angajatorului, pe baza vreunui dintre criteriile arătate în art 2 din O.G. 137/2000, încetarea operând de drept prin efectul legii. Așa cum se probează prin declarațiile de martor, Contractul Colectiv de Muncă, a fost afișat încă de la semnare la avizierul hotelului, fiind accesibil tuturor salariaților. De altfel, petenta a avut calitatea de membru de sindicat pe perioada cât a fost salariată, putând beneficia, la cerere, de asistența și sprijinul sindicatului din care făcea parte. Mai mult, petenta nu poate face dovada faptului ca a solicitat o copie a Contractului Colectiv de Muncă, pentru faptul că o astfel de cerere nu a fost depusă la societate, arătând încă o dată reaua credință a petentei.

**4.2.1.15.** Conform art. 3 din Regulamentul Intern al societății, orice formă de discriminare este sancționată, și orice salariat care se simte discriminat are dreptul de a formula sesizări sau plângeri în acest sens. Petenta a luat la cunoștință de prevederile Regulamentului Intern, care i-a fost pus la dispoziție spre analizare la angajare, așa cum rezultă din Formularul de luare la cunoștință a reglementărilor Regulamentului Intern semnat de petentă. Pe toată durata în care petenta a avut calitatea de salariat al societății, aceasta nu a formulat niciodată o plângere cu privire la fapte discriminatorii, nici în scris și nici verbal.

**4.2.1.16.** În toate aspectele semnalate de petentă, nu există o legătură de cauzalitate între faptele reclamate ca fiind discriminatorii și apartenența petentei la una dintre caracteristicile sau unul dintre criteriile cuprinse la art. 2 din OG 137/2000. Nu doar că petenta nu este în măsură să probeze discriminarea prin indicarea unor persoane aflate în situații analoage sau comparabile care să fi beneficiat de un tratament preferențial, și nici nu este în măsură să indice un criteriu interzis aplicat în stabilirea tratamentului preferențial, dar mai mult toți salariații aflați în situația petentei au primit tratament identic, cu respectarea legislației în materie. Având în vedere că în situația de fapt a petentei au fost respectate toate prevederile legale care reglementează relațiile de muncă, și având în vedere că petenta nu a putut proba existența unei situații de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unui dintre criteriile interzise (nu s-au indicat probe pentru susținerea faptelor care constituie discriminare directă și nici legătura de cauzalitate dintre fapte și încadrarea petentei la unul dintre criteriile interzise) plângerea nu este întemeiată și trebuie respinsă în consecință.

#### **4.2.2. Echipa de investigație**

**4.2.2.1.** În data de 11.04.2013 echipa de investigație a C.N.C.D. s-a deplasat la sediul S.C. Alfa Hotels S.R.L., ap. 37), , unde a purtat discuții cu doamna P.M. – inspector resurse umane. Aceasta a susținut următoarele:

4.2.2.1.1. În anul 2010, baza de hoteluri deținute de SIND România, în urma unui contract de asociere în participare, a transmis dreptul de folosință al hotelului P., personalul fiind preluat de S.C. Alfa Hotels S.R.L. cu contracte de muncă noi (inclusiv petenta);

4.2.2.1.2. La începutul sezonului din anul 2011, S.C. Alfa Hotels S.R.L. a făcut angajări sezoniere masive; la sfârșitul sezonului, ca urmare a unei evaluări, s-a concluzionat că este nevoie de o reducere de personal semnificativă; astfel, în decembrie 2011 a avut loc prima concediere colectivă, aproximativ 165 de persoane fiind disponibilizate, printre care și petenta (care la acel moment era angajată cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată);

4.2.2.1.3. În anul 2011, anterior disponibilizărilor, s-a deplasat personal la Băile Olănești, pentru a discuta cu personalul hotelului, ocazie cu care a observat că petenta avea o ținută neglijentă la locul de muncă; astfel a atras atenția doamnei G.M. să instruiască cameristele cu privire la necesitatea unei ținute îngrijite;

4.2.2.1.4. În luna decembrie 2011 petentei i s-a comunicat faptul că în sezonul următor vor fi contractate pe perioadă determinată, mai precis pe perioada sezonului, lucru care s-a și întâmplat; în anul 2012 petenta a lucrat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, la finalul perioadei contractuale beneficiind și de primă de vacanță; la momentul încheierii contractelor individuale de muncă (decembrie 2012) exista posibilitatea ca cele două persoane să fie solicitate și pentru sezoanele viitoare, cu condiția ca hotelul să aibă un grad de ocupare rezonabil.

4.2.2.1.5. La finalul discuțiilor membrii echipei de investigație au solicitat și au primit copii după documente considerate necesare în soluționarea sesizării petentei, documente anexate la dosar.

**4.2.2.2.** În continuarea investigațiilor echipa de investigație a C.N.C.D. s-a deplasat în municipiul Râmnicu Vâlcea și în localitatea Olănești, în data de 23.04.2013. În localitatea Râmnicu Vâlcea s-au purtat discuții cu petenta. Membrii echipei de investigație i-au prezentat petentei documentele solicitate reprezentanților S.C. Alfa Hotels S.R.L. în investigația din data de 11.04.2013 (de la sediul societății din București) și au solicitat comunicarea datelor personale ale unor posibili martori. În acest sens petenta a comunicat faptul că patru persoane ar putea da declarații în sprijinul celor afirmate de dumnealor, mai exact Ș. S., G. V., I. M. și S. G., însă au susținut că vor aduce martorii la sediul instituției noastre, la o dată ulterioară investigației. După studierea documentației din dosar petenta a susținut următoarele:

4.2.2.2.1. Nu a avut cunoștință de faptul că îi va înceta contractul de muncă pe perioadă determinată în data de 02.12.2012, drept dovadă fiind faptul că în ziua de 03.12.2013 s-a prezentat la programul de lucru;

4.2.2.2.2. Nu a avut cunoștință de evaluarea ce i s-a făcut în data de 19.10.2012 în urma căreia i s-a propus prelungirea contractului individual de muncă pentru luna noiembrie cu schimbarea funcției din cameristă în femeie de serviciu.

**4.2.2.3.** În localitatea Olănești, la Hotel P., echipa de investigație a purtat discuții cu următoarele persoane:

- dl. M. C. – consilier juridic și reprezentant al S.C. Alfa Hotels S.R.L.;
- dl. I. C. – director Hotel P.;
- d-na G.M. – guvernanta Hotel P.;
- dl. A. C. – președinte sindicat S.C. Alfa Hotels S.R.L. ;
- d-na C.C. - cameristă;
- d-na M. N. – cameristă;



- d-na E. E. L. – cameristă;
- d-na C.F. – cameristă;
- d-na E. T. – cameristă;
- d-na B. I. – femeia de serviciu.

4.2.2.3.1. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. I. C. a susținut următoarele:

- propunerile de prelungire a contractelor individuale de muncă pe perioadă determinată a personalului sezonier provin de la conducătorii compartimentelor, propuneri pe care dumnealui este obligat să le transmită la București pentru aprobare;
- procedura internă în toate sectoarele de activitate prevede că șeful de compartiment este responsabil cu evaluarea personalului din subordine; în cazul personalului sezonier șeful de compartiment face propuneri de prelungire a contractului individual de muncă;
- aspectul fizic sau alte caracteristici fizice nu au avut relevanță în prelungirile contractelor personalului sezonier, contrar afirmațiilor petentei.

La finalul discuțiilor, membrii echipei de investigație au solicitat fișa de post a doamnei G.M. pentru postul de cameristă, fișa de post a doamnei G.M. pentru postul de responsabil cu managementul calității și Răspunsul ITM P3558/19842/25.03.2013 către petentă. Dl. I. C. a comunicat faptul că Hotel P., fiind un punct de lucru fără personalitate juridică, nu deține respectivele documente, dar că va solicita la sediul S.C. Alfa Hotels S.R.L. să ne parvină în cel mai scurt timp. La solicitarea echipei de investigație dl. I. C. a facilitat discuția cu personalul ce asigură curățenia hotelului la momentul verificărilor.

4.2.2.3.2. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na C.C. - cameristă a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul hotelului P. din anul 1987;
- în momentul de față are contract de muncă pe perioadă determinată;
- în ceea ce o privește pe doamna G.M., consideră că aceasta a avut un comportament civilizată la adresa personalului din subordine, nu le-a vorbit niciodată urât și nu a făcut diferențe între cameriste, în trasarea sarcinilor de serviciu;
- nu a constatat existența vreunui conflict la locul de muncă între colegile sale;
- nu a avut discuții contradictorii (certuri) cu petenta

4.2.2.3.3. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na M. N. – cameristă a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul hotelului P. din anul 1987 cu contract individual de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată;
- în anul 2011 la momentul concedierilor colective se afla în concediu medical, motiv pentru care contractul individual de muncă a rămas nemodificat;
- în ceea ce o privește pe doamna G.M., consideră că aceasta a avut și are un comportament corect față de restul angajaților, fiind în același timp o colegă de încredere;
- nu a constatat existența vreunui conflict la locul de muncă între colegile sale;
- în ceea ce o privește pe petentă consideră că aceasta este o persoană care își manifestă nemulțumirea destul de des față de diferite aspecte ale locului de muncă.

4.2.2.3.4. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na E. E. Luiza – cameristă a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul hotelului P. din anul 1999;
- în momentul de față are contract de muncă pe perioadă determinată;
- în ceea ce o privește pe doamna G.M. consideră că aceasta este o persoană corectă, care tratează în mod egal personalul din subordine;

- în ceea ce o privește pe petentă consideră că aceasta era „rea de gură”, comentând deseori ceea ce avea de făcut situație în care doamna G.M. o lăsa în pace; cu toate acestea la careul de dimineață petenta nu își declara nemulțumirile;

- nu are cunoștință de evaluarea performanțelor la locul de muncă efectuată în anul 2012.

4.2.2.3.5. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na C.F. – cameristă a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul hotelului P. din anul 1990;
- în anul 2011 la momentul concedierilor colective avea o persoană în întreținere, motiv pentru care contractul individual de muncă a rămas nemodificat;

- în ceea ce o privește pe doamna G.M. consideră că aceasta s-a comportat normal cu personalul din subordine;

- în ceea ce o privește pe petentă, judecând după întâlnirile de dimineață din cadrul careului, consideră că aceasta nu avea nemulțumiri cu privire la doamna G.M..

4.2.2.3.6. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na E. T. – cameristă a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul hotelului P. din anul 1987;
- în momentul de față are contract de muncă pe perioadă determinată;

- în ceea ce o privește pe doamna G.M. nu are ce să-i reproșeze din punct de vedere al comportamentului față de personalul din subordine;

- are cunoștință despre evaluarea din luna octombrie 2012 deoarece s-a discutat despre aceasta în biroul doamnei G.M. în prezența tuturor cameristelor; cu această ocazie petentei i s-a propus prelungirea cu o lună a contractului individual de muncă pe postul de femeie de serviciu, propunere cu care acestea au fost de acord și chiar i-au mulțumit doamnei G.M..

4.2.2.3.7. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na B. I. – femeie de serviciu a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul hotelului P. din anul 1988;
- în momentul de față are contract de muncă pe perioadă determinată, fiind femeie de serviciu la baza de tratament; trecerea de la postul de cameristă pe postul de femeie de serviciu a avut loc în urma evaluării din luna octombrie 2012, când i s-a propus și a acceptat respectiva modificare (fiind mulțumită că a i s-a oferit posibilitatea să-și păstreze locul de muncă);

- în ceea ce o privește pe doamna G.M. comportamentul acesteia față de personalul din subordine este corespunzător funcției care o deține.

4.2.2.3.8. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. A. C. a susținut următoarele:

- după încheierea sezonului în anul 2012, a susținut în fața conducerii cauza personalului sezonier încercând să obțină prelungirea contractelor de muncă cel puțin cu o lună, fiindcă prelungire dumnealui considerând-o un câștig;

- petenta nu l-a contactat cu privire la aspectele sesizate în plângere;
- în ceea ce o privește pe doamna G.M., sindicatul nu a primit reclamații de la salariați legate de comportamentul acesteia;

- contrar afirmațiilor petentei, contractul colectiv de muncă este afișat pe holul hotelului P. începând cu anul 2010; mai mult decât atât are dreptul și posibilitatea de a obține o copie după contractul colectiv de muncă;

- contrar afirmațiilor petentei, doamna G.M. nu face parte din conducerea sindicatului S.C. Alfa Hotels S.R.L., aceasta îndeplinind funcția de secretar care nu este incompatibilă cu funcția de guvernantă.

4.2.2.3.9. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na G.M. a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul hotelului P. din anul 1987, în prezent deținând funcția de guvernantă hotel;

- în ceea ce privește acuzațiile ce i se aduc, referitoare la refuzul de a-i prelungi c.i.m. petentei, consideră că acestea sunt nefondate, dat fiind faptul că nu s-a încălcat nicio dispoziție legală (angajatorul e liber să decidă numărul personalului sezonier necesar în funcție de gradul de ocupare al hotelului; mai mult decât atât contractul de muncă al petentei a fost prelungit pe o perioadă de o lună după încheierea sezonului, acestea beneficiind inclusiv de prima de vacanță);

- calitatea serviciilor prestate de petentă a fost suficient de bună ca să justifice angajarea lor cu contract pe perioadă determinată; ca și comportament la locul de muncă petenta a devenit reticentă la solicitările zilnice de la locul de muncă din momentul în care s-au schimbat raporturile juridice dintre ea și S.C. Alfa Hotels S.R.L. (contractul individual de muncă pe perioadă nedeterminată fiind înlocuit cu unul pe perioadă determinată), astfel a devenit agresivă verbal cu colegile, se eschiva de la anumite sarcini de serviciu, purta discuții cu turiștii legate de nemulțumirile dumneai în ceea ce privește locul de muncă;

- nu sunt adevărate acuzațiile petentei la adresa sa; nu i-a adresat acesteia cuvinte sau expresii jignitoare, dumneai având parte de același tratament ca și colegile lor; nu a făcut diferențe între subordonatele sale în ceea ce privește trasarea sarcinilor de serviciu;

La solicitarea echipei de investigație (pentru a verifica afirmațiile petentei) d-na G.M. a informat cu privire la situația socială a cameristelor angajate în anul 2012 astfel:

- d-na C.C. – căsătorită, soțul pensionar
- d-na M. N. – căsătorită, soțul activ în câmpul muncii
- d-na E. E. L. – necăsătorită, locuiește cu părinții
- d-na C.F. – căsătorită, soțul nu lucrează
- d-na E. T. – văduvă
- d-na B. I. – văduvă
- d-na P. E. – căsătorită, soțul pensionar

**4.2.2.4.** Urmare investigației au fost transmise puncte de vedere, doamna C.C. prin adresa nr. 2600/10.04.2013, doamna G.M. prin adresa nr. 2599/10.04.2013, doamna P.M. prin adresa nr. 2598/10.04.2013 și domnul I.C.C. prin adresa nr. 2597/10.04.2013, prin care aceștia confirmă cele susținute în fața echipei de investigație.

## **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 probe care să confirme faptele sesizate.

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

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

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
  - Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
  - Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

**5.2.3.** Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește atitudinea de hărțuire și umilire la locul de muncă. Colegiul director ia act de punctele de vedere ale părților reclamate, de raportul echipei de investigație a CNCD, precum și de înscrisurile aflate la dosar și apreciază că nu există probe care să confirme faptele sesizate.

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

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

#### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu există probe care să confirme că faptele sesizate 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, 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

CAZACU IOANA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

Motivele de fapt și de drept redactate C.I.  
Tehnoredactat 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.