



**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@C.N.C.D..org.ro](mailto:support@C.N.C.D..org.ro)

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 517**  
**din 10.09.2013**

**Dosar nr:** 35/2013

**Petiția nr:** 389/23.01.2013

**Petentă:** A C

**Reclamat:** S.C. Alfa Hotels S.R.L.

**Obiect:** discriminare prin neacordarea plăților pentru concediile medicale

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

**I. 1. Numele și domiciliul petentei**

1.1.1. AC;

**I. 2. Numele și sediul reclamatului**

1.2.1. S.C. Alfa Hotels S.R.L

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

2.1. Petenta consideră discriminatoriu faptul că nu i-au fost acordate plățile pentru concediile medicale.

**III. Citarea părților**

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 12.03.2013 (filele 5-6 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. La audierile din data de 12.03.2013 s-a prezentat reclamata.

3.4. Prin **Rezoluția nr. 4 din 02.04.2013** (fila 91 din dosar) s-a dispus efectuarea unei investigații la sediul reclamatei.

3.5. Părțile au fost recitate pentru data de 03.09.2013 (filele 308-309 din dosar).

3.6. La audierea din data de 03.09.2013 s-a prezentat reclamata.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **4.1. Susținerile petentei**

4.1.1. Petenta, prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 389/23.01.2013** (fila 1 din dosar), arată următoarele:

- este angajată la societatea reclamată;
- este discriminată de angajator prin neacordarea plăților pentru concediile medicale;

- nu a fost lăsată să se adreseze diferitelor instituții cu problema ei.

Depune la dosar înscrisuri (filele 2-4 din dosar).

4.1.2. Petenta, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 1664/12.03.2013** (fila 30 din dosar), solicită depunerea unor acte la dosar din partea reclamatei.

4.1.3. Petenta, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 1796/14.03.2013** (fila 31 din dosar), menține cele arătate anterior, introduce noi capete de cerere privind hărțuirea ei de către mai multe persoane din cadrul societății reclamate și depune înscrisuri la dosar (filele 32-36 din dosar).

4.1.4. Petenta, prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 2043/22.03.2013**, a depus la dosar înscrisuri (filele 37-77 din dosar).

4.1.5. Petenta, prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 2357/02.04.2013**, a depus la dosar înscrisuri (filele 78-90 din dosar).

4.1.6. Petenta, prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 3033/26.04.2013**, a depus la dosar o clarificare (filele 98-107 din dosar, anexe filele 108-119).

4.1.7. Petenta, prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 3313/13.05.2013**, menține cele arătate anterior (filele 286-288 din dosar, anexe filele 289-291).

4.1.8. Petenta, prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 5469/21.08.2013**, menține cele arătate anterior (filele 316-320 din dosar, anexe filele 321-332).

##### **4.2. Susținerile reclamatului**

4.2.1. Reclamatul, prin **Adresa nr. 201/12.03.2013**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 1651/12.03.2013** (filele 8-13 din dosar), privind obiectul petiției arată următoarele:

- petiția nu este completă, nu se precizează obiectul petiției, motivele în fapt și de drept, nici ce solicită;

- petenta nu a depus probe în susținerea celor afirmate;

- petenta nu invocă un anumit criteriu de discriminare;

- în perioada concediului de boală petenta nu mai avea calitatea de salariat al reclamatei, ea lucrând cu contract pe perioadă determinată;

- nu i s-a interzis în niciun fel ca petenta să formuleze petiții;
- petentei i s-a răspuns la solicitarea adresată către reclamată, dar ea a refuzat să ridice adresa trimisă cu confirmare de primire.  
Depune la dosar înscrisuri (filele 14-29 din dosar).

### **4.3. Raportul de investigații**

**Raportul nr. 104/26.06.2013 din 26.06.2013** (filele 120-125, anexe filele 126-285) din dosar) arată următoarele:

„În vederea soluționării sesizărilor înregistrate cu nr. 389/23.01.2013 și nr. 388/23.01.2013, echipa de investigație a C.N.C.D. [...] s-a deplasat la sediul S.C. Alfa Hotels S.R.L. din București (), în data de 11.04.2013, unde a purtat discuții cu doamna P M – inspector resurse umane. Aceasta a susținut următoarele:

- 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 doamnele C A și doamna R E);

- 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 doamnele C A și R E (care la acel moment erau angajate cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată);

- în anul 2011, anterior disponibilizărilor, s-a deplasat personal la Băile Olănești, pentru a discuta cu personalul hotelului, ocazie cu care a observat că doamna C A și doamna R E aveau o ținută neglijentă la locul de muncă; astfel a atras atenția doamnei G M să instruiască cameristele cu privire la necesitatea unei ținute îngrijite;

- în luna decembrie 2011 doamnelor RE și CA li 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 doamnele RE și CA au 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.

La finalul discuțiilor membrii echipei de investigație au solicitat și au primit copii după documente considerate necesare în soluționarea sesizărilor doamnelor reprezentanților CA și RE, documente detaliate în opisul anexat.

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 doamna CA și cu doamna RE.

Membrii echipei de investigație le-au prezentat petentelor 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 doamna CA și doamna RE ne-au 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 doamna CA a susținut următoarele:

- are în derulare un proces pentru neacceptarea la plată a concediului medical din decembrie 2012; la ultima înfățișare a studiat dosarul și a constatat faptul că S.C. Alfa Hotels S.R.L. a prezentat borderoul pentru depunerea corespondenței cu nr. 101/07.12.2012 în care se menționa faptul că Decizia 262/03.12.2012, împreună cu Adeverința de salariu nr. 512/03.12.2012 și Adeverința de șomaj nr. 486/04.12.2012, i-au fost transmise cu rea credință la adresa, în condițiile în care dumneaei locuiește în strada;

- 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.

După studierea documentației din dosar doamna RE a susținut următoarele:

- 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 prezentându-se la programul de lucru;

- 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.

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

- dl. MC –;
- dl. IC –;
- d-na GM –;
- dl. AC. ;
- d-na CC –;
- d-na MN –;
- d-na EL –;
- d-na CF –;
- d-na ET –;
- d-na BI –.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. IC 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;

- a luat cunoștință de faptul că doamna A C se află în concediu medical în data de 03.12.2012 de la doamna G M, în niciun caz de la dl. Ș S astfel cum susține petenta; într-adevăr acesta a depus în numele doamnei A C certificatul privind concediul medical, pe care ulterior dumnealui l-a transmis la sediu;

- aspectul fizic sau alte caracteristici fizice nu a avut relevanță în prelungirile contractelor personalului sezonier contrar afirmațiilor doamnei CA și a doamnei R E.

Cu privire la susținerea doamnei C A cum că decizia de încetare a c.i.m. s-ar fi comunicat prin poștă la o adresă greșită, domnul director a susținut că întocmirea actelor oficiale, inclusiv comunicarea acestora prin poștă, se face de la centru (București).

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 d-na R E. Dl. IC ne-a comunicat faptul că Hotel, 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.

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

- lucrează în cadrul hotelului 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 doamnele C A și R E.

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

- lucrează în cadrul hotelului 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 GM, 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 le privește pe doamnele C A și R E consideră că acestea sunt persoane care își manifestau nemulțumirea destul de des față de diferite aspecte ale locului de muncă.

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

- lucrează în cadrul hotelului din anul 1999;
- în momentul de față are contract de muncă pe perioadă determinată;
- în ceea ce o privește pe doamna GM consideră că aceasta este o persoană corectă, care tratează în mod egal personalul din subordine;
- în ceea ce le privește pe doamnele C A și R E consideră că acestea erau „rele de gură”, comentând deseori ceea ce aveau de făcut situație în care doamna GM le lăsa în pace; cu toate acestea la careul de dimineață doamnele respective nu își declarau nemulțumirile;
- nu are cunoștință de evaluarea performanțelor la locul de muncă efectuată în anul 2012.

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

- lucrează în cadrul hotelului 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 GI M consideră că aceasta s-a comportat normal cu personalul din subordine;
- în ceea ce le privește pe doamnele C A și R E, judecând după întâlnirile de dimineață din cadrul careului, consideră că acestea nu aveau nemulțumiri cu privire la doamna GI M.

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

- lucrează în cadrul hotelului 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 doamnelor CA și R E li 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 GM.

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

- lucrează în cadrul hotelului 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 i s-a oferit posibilitatea să-și păstreze locul de muncă);
- în ceea ce o privește pe doamna GM comportamentul acesteia față de personalul din subordine este corespunzător funcției care o deține.

7. 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, fiecare prelungire dumnealui considerând-o un câștig;

- doamnele C A și RE nu l-au contactat cu privire la aspectele sesizate în plângere;

- în ceea ce o privește pe doamna GM, sindicatul nu a primit reclamații de la salariați legate de comportamentul acesteia;

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

- contrar afirmațiilor petentelor, doamna GM 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.

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

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

- în ceea ce privește acuzațiile ce i se aduc, referitoare la refuzul de a prelungi c.i.m. al doamnelor R E și C A, 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 celor două persoane a fost prelungit pe o perioadă de o lună după încheierea sezonului, acestea beneficiind inclusiv de prima de vacanță);

- calitatea serviciilor prestate de cele două persoane a fost suficient de bună ca să justifice angajarea lor cu contract pe perioadă determinată; ca și comportament la locul de muncă doamnele R E și C A au devenit reticente la solicitările zilnice de la locul de muncă din momentul în care s-au schimbat raporturile juridice dintre dumnealor și S.C. Alfa Hotels S.R.L. (contractul individual de muncă pe perioadă nedeterminată fiind înlocuit cu unul pe perioadă determinată), astfel au devenit agresive verbal cu colegile, se eschivau de la anumite sarcini de serviciu, purtau discuții cu turiștii legate de nemulțumirile dumnealor în ceea ce privește locul de muncă;

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

- nu a avut cunoștință de faptul că doamna A C este bolnavă decât după ce a fost adus certificatul de concediu medical.

La solicitarea echipei de investigație (pentru a verifica afirmațiile petentelor) d-na GM ne-a informat cu privire la situația socială a cameristelor angajate în anul 2012 astfel:

- d-na C C – căsătorită, soțul pensionar
- d-na MN – căsătorită, soțul activ în câmpul muncii
- d-na EAL – necăsătorită, locuiește cu părinții
- d-na CF – căsătorită, soțul nu lucrează

- d-na ET – văduvă
- d-na BI – văduvă
- d-na PE – căsătorită, soțul pensionar”

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că petenta, conform petiției inițiale, se consideră discriminată de angajator prin neacordarea plăților pentru concediile medicale și neacordarea adeverinței care atestă calitatea de salariat și de asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate. Ulterior petenta a invocat și fapte de hărțuire.

5.2. Privind lipsa unor elemente din petiție, arătată de partea reclamată, Colegiul director consideră că din petiție reiese faptul că petenta consideră discriminatorie neacordarea plăților pentru concedii medicale. Astfel petiția are un obiect. Motivele în fapt reies în mod similar din formularea petiției. Petenta nu precizează motivele în drept, însă Colegiul director nu refuză petițiile care nu arată cu exactitate prevederile legale pe care se bazează o petiție. Din obiectul petiției reiese că petenta se consideră discriminată conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** coroborată cu art. 6 lit. c a **O.G. nr. 137/2000**.

5.3. Colegiul director constată că petenta, ulterior primei citări, a introdus noi capete de cerere (hărțuire din partea mai multor angajați ai societății reclamate). Conform art. 11 alin. 2 al **Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, „petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii”. În consecință Colegiul director nu va analiza aceste capete de cerere.

5.4. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

5.5. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.6. În consecință fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.7. Petenta nu a invocat un criteriu anume în petiție pentru care ar fi fost tratată în mod diferențiat față de alte persoane aflate în situație comparabilă. Totuși, din oficiu s-a analizat dacă ar putea exista un criteriu social, însă în



conformitate cu rezultatele investigației efectuate nu există un raport de cauzalitate între situația socială a petentei și eventuale fapte de diferențiere.

5.8. În concluzie faptele prezentate de petentă nu reprezintă fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**. Conflictul de muncă, având practic obiect similar, a fost soluționat de către Curtea de Apel Pitești prin **Hotărârea nr. 2789/2013** din 16.07.2013.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Respinge capetele de cerere introduse tardiv, după primul termen de citare, conform art. 11 alin. 2 al **Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;

2. Faptele prezentate în petiție nu reprezintă fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**;

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii: —**

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile 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 – Membru

CAZACU IOANA LIANA – Membru

BERTZI TEODORA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

**Data redactării:** 11.09.2013

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

Red.: H I