



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA 378
Din data de 02.07.2014

Dosar nr.: 649/2013

Petiția nr.: 5759/04.09.2013

Petent: G V

Reclamați: - Hotel Parâng Băile Olănești, **G M**, I C C, Domnul B A în calitate de reprezentant al S.C. Alfa Hotels S.R.L., **Ț V**, CA

Obiect: Posibile fapte de hărțuire și umilire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul Petentului

I.1.1. G V, județul Vâlcea

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamanților

I.2.1. Hotel Parâng, Băile Olănești, str. Livadia, nr. 1, județul Vâlcea

I.2.2. G M - Hotel Parâng, Băile Olănești, str. Livadia, nr. 1, județul Vâlcea

I.2.3. I C C - Hotel Parâng, Băile Olănești, str. Livadia, nr. 1, județul Vâlcea

I.2.4. Domnul B A în calitate de reprezentant al S.C. Alfa Hotels S.R.L., București, bd. Tineretului, nr. 51, bl. 64, sc. 2, parter, ap. 37, sector 4

I.2.5. Ț V - Hotel Parâng, Băile Olănești, str. Livadia, nr. 1, județul Vâlcea

I.2.6. CA - Hotel Parâng, Băile Olănești, str. Livadia, nr. 1, județul Vâlcea

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. **5759/04.09.2013**, dosar 649/2013, petenta solicită CNCD să se constate faptele de discriminare și hărțuire la care a fost supusă la locul de muncă de către șefii acesteia și liderii de sindicat; să se constate concedierea abuzivă de care a avut parte; fapte de discriminare în ceea ce privește faptul că nu i s-a acordat adeverința care atestă calitatea de salariat; discriminarea instituită prin excluderea celor doi copii ai săi de către angajator din viața socială, aceștia nemaifigurând la dosarul său ca și coasigurați; diminuarea salariului

III. Procedura de citare

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, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Prin intermediul adresei cu nr. 5759/12.09.2013, petentei, i s-a pus în vedere să precizeze criteriul interzis de lege și împotriva căror persoane se îndreaptă presupusele fapte de discriminare.

3.3. Prin intermediul citației nr. 6706/21.10.2013 a fost citată petenta, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 11.11.2013, la sediul CNCD. La termen, petenta nu s-a prezentat.

3.4. Prin intermediul citației nr. 6706/21.10.2013 a fost citată partea reclamată, doamna G M pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 11.11.2013, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.5. Prin intermediul citației nr. 6706/21.10.2013 a fost citată partea reclamată, Hotel Parâng, prin reprezentant pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 11.11.2013, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.6. Prin intermediul citației nr. 935/11.02.2014 a fost citată petenta, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2014, la sediul CNCD. La termen, petenta nu s-a prezentat.

3.7. Prin intermediul citației nr. 935/11.02.2014 a fost citată martora C A pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2014, la sediul CNCD. La termen, martora nu s-a prezentat.

3.8. Prin intermediul citației nr. 935/11.02.2014 a fost citat reclamatul IC C, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2014, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.9. Prin intermediul citației nr. 935/11.02.2014 a fost citat martorul B C P pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2014, la sediul CNCD. La termen, martorul nu s-a prezentat.

3.10. Prin intermediul citației nr. 935/11.02.2014 a fost citată martora G M pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2014, la sediul CNCD. La termen, martora nu s-a prezentat.

3.11. Prin intermediul citației nr. 935/11.02.2014 a fost citată martora I M pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2014, la sediul CNCD. La termen, martora nu s-a prezentat.

3.12. Prin intermediul citației nr. 935/11.02.2014 a fost citată partea reclamată S.C. Alfa Hotels, prin reprezentant B A, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2014, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.13. Prin intermediul citației nr. 935/11.02.2014 a fost citată partea reclamată, doamna G M pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2014, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.14. Prin intermediul citației nr. 935/11.02.2014 a fost citată partea reclamată, doamna Țoghe Victorina pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2014, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.15. Prin intermediul citației nr. 935/11.02.2014 a fost citată partea reclamată, domnul Creța Adrian pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2014, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.16. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

4.1.1. Prin petiția nr. 5759/04.09.2013, petenta sesizează CNCD susținând că a fost discriminată și hărțuită de către șefii acesteia și de către liderii sindicali.

4.1.2. Petenta susține că liderii sindicali i-au exclus pe cei doi copii ai săi din viața socială, aceștia nemaifigurând la dosarul său ca și coasigurați. Aceasta susține că atât ea, cât și fiica acesteia sunt grav bolnave și totuși sunt supuse unui stres zilnic provocat de doamna G M.

4.1.3. Aceasta menționează că a făcut cereri și demersuri repetate pentru a i se elibera o adeverință necesară pentru spital, acest lucru nerealizându-se nici în prezent, iar în urma acestor demersuri fiind amenințată că va fi eliminată ca și alte salariate precum R E, C A, etc.

Petenta susține că partea reclamată, doamna G M, se poartă abuziv și ilegal cu aceasta.

Petenta depune înscrisuri pentru dovedirea celor susținute.

Totodată, prin înscrisul înregistrat la CNCD sub nr. 6461/08.10.2013 petenta solicită CNCD acordarea unui termen scurt pentru depunerea de noi înscrisuri doveditoare la dosar, motivând că este recent internată la spital din cauza atacului de panică suferit în momentul depunerii cererii.

Aceasta susține că faptele de discriminare exercitate asupra acesteia continuă și arată că, în urma sesizării făcute către șefii ierarhici superiori de la S.C Alfa Hotels S.R.L București și de la Punct de lucru Hotel Parâng Băile Olănești, i-a fost încheiat contractul de muncă în mod abuziv, în acest sens solicitând a se efectua o investigație.

Petenta precizează că părțile reclamate au săvârșit acte de discriminare și asupra altor colege din unitate, precum R E, P E M, C A; toate acestea începând cu anul 2011, fiind supusă la tratamente diferențiate, presiuni, insulte și umilite de către liderii sindicali.

Aceasta îi menționează, în cuprinsul înscrisului, pe cei care fac presiuni asupra sa, care îi adresează insulte, umilințe, tratamente inumane: G M, P I, C A, Ț V, Ș I, I C C, M I C, P M, P M, B A, etc.

În urma agresiunilor suferite din partea părților reclamate amintite mai sus, petenta susține că a înțeles să facă mai multe petiții, atât la punctul de lucru Hotel Parâng Băile Olănești, cât și la S.C. Alfa Hotels S.R.L. București și mai apoi la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, tratamentele discriminatorii și abuzive continuând asupra acesteia. De asemenea, amintește și faptul că este unic întreținător de familie, având doi copii.

Petenta arată și faptul că i s-a încălcat dreptul la petiționare, Ț V, Ș I, I C C alături de liderii sindicali C A și G M, refuzând să îi înregistreze, în data de 30.09.2013, unele cereri împreună cu actele medicale în original, cu această ocazie aflând și faptul că a fost concediată. Tot în acea zi, susține petenta, părțile reclamate au refuzat să îi elibereze o adeverință de salariat care îi era necesară la spital și au refuzat să îi dea, spre a fi semnat, și actul adițional care privea prelungirea duratei contractului de muncă.

4.1.4. Petenta susține că în perioada 23.09.2013-11.10.2013 a fost internată, fiind sub tratament medical.

Aceasta, împotriva actelor de discriminare și tratamentelor diferențiate suferite în mod continuu și potrivit O.G. 137/200 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, concretizează împotriva cui se îndreapt plângerea, și anume:

1. I C C, directorul Hotelului Parâng din Băile Olănești;

2. Ț V, șef departament restaurant din cadrul Hotelului Parâng din Băile Olănești;
3. G M, director la cazare-spălătorie-recepție și lider sindical al Sindicatului S.A.L.T.B. din România, menționând despre aceasta că a pornit o întreașă campanie de tratamente inumane asupra sa, hărțuind-o continuu și constant prin constrângerii agresive și prin faptul că incită și alți șefi din cadrul Hotelului Parâng, acre este punctul petentei de lucru de circa 25 de ani, având funcția de ospătar în cadrul „Restaurant Dietetic”, toate acestea, susținând petenta, transformându-se în totură.

Petenta reamintește că la data de 04.09.2013 avea calitatea de salariat, iar că la câteva zile a venit „excluziunea socială” ca și răzbunare.

4. C A, președintele Sindicatului S.A.L.T.B. și „un alt șef din Hotelul Parâng- Băile Olănești” care, susține aceasta, o torturează din luna iunie 2013, refuzând să îi elibereze o adeverință de salariat (împreună cu celelalte părți reclamate) care îi era necesară pentru a putea să își facă investigații și analize medicale.

Petenta menționează că a făcut peste 10 cereri în acest sens, fiind refuzată în a i se răspunde și motivându-se că nu are dreptul să primească adeverință deoarece, ca și ospătar, nu este la fel ca și ceilalți ospătari.

5. P M, director Personal și Resurse umane la societatea juridică S.C. Alfa Hotels S.R.L. București care, susține aceasta, o umilește prin faptul că o trimite la cerșit.
6. P I, șef la Hotel Parâng Băile Olănești și lider sindical al S.A.L.T.B. Despre reclamată susține că a hotărât cu privire la persoana acesteia să trebuie să fie marginalizată și exclusă de la drepturile prevăzute de legiutor, fiind pusă în inferioritate față de ceilalți colegi ai săi, invocându-se în acest sens că nu are studii superioare, nu are soț și că nu este o femeie elegantă. Petenta consideră acestea ca fiind tratamente diferențiate, arătând că este prejudiciată de la sfârșitul anului 2011 și până în momentul de față. Mai susține că, după 20 de ani de muncă, i-au fost diminuate drepturile salariale; susține că are circa 800 lei pe lună în timp ce colegi au un salariu de circa 1.600 lei pe lună.
7. Prin intermediul aceluiași înscris, petenta face referire și la domnul B A, doamna P M, doamna M I C și susține că din luna iunie 2013 aceștia au refuzat să îi elibereze adeverință medicală, au refuzat să îi înregistreze petițiile făcute de către aceasta, au refuzat să îi comunice actele adiționale la contractul de muncă și au refuzat să îi plătească indemnizațiile convenite legal pentru perioada de incapacitate temporară de muncă pentru perioada cuprinsă între 23 septembrie 2013-15 noiembrie 2013.

Petenta susține că situația s-a complicat de la o zi la alta prin faptul că a fost scoasă în afara oricărei legi și a fost lăsată fără nici un drept de către șefii ierarhici superiori de la Hotel Parâng Băile Olănești, deoarece a cunoscut direct unele aspecte legate de aplicarea tratamentelor inumane și diferențiate asupra unor alți colegi, colegi care au fost „eliminați din viața socială și tratați în batjocură” și pentru a o intimida și motiva să nu depună mărturie pentru aceștia.

De asemenea, petenta susține că a fost hărțuită și constrânsă pentru a nu da declarații pentru R E și alți colegi discriminați.

4.1.5. Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 18612/12.12.2013 petenta depune la dosar certificate medicale și revine cu solicitarea de a admite audierea martorilor propuși.

4.1.6. Prin înscrisul înregistrat la CNCD sub nr. 605/30.01.2014, petenta detaliază petiția depusă anterior;

- susține că petiția sa întrunește legal criteriile și prevederile O.G. 137/2000 și reamintește faptul că a fost discriminată prin faptul că i s-a încheiat în mod abuziv contractul de muncă;

- susține că acțiunea părților reclamate nu este justificată obiectiv de un scop legitim și că este pe picior de egalitate cu colegii acesteia în ceea ce privește Codul Muncii, Contractul Colectiv de Muncă, regulamentele interne ale Alfa Hotels;
- aceasta arată, ca și situație comparabilă, cazul colegilor sale R M, O R, FL, etc.;
- consideră ca și criteriu, categoria socială din care aceasta face parte (relatează că i s-a reproșat faptul că este „săracă”);
- reamintește, de asemenea, că nu a fost lăsată să dea declarație pentru colegii discriminați de părțile reclamate;
- susține că asupra sa s-au exercitat fapte de hărțuire, discriminare directă, discriminare multiplă, victimizare;
- o altă fapte de discriminare adresată acesteia este legată de salarizare;
- menționează că asupra sa s-au petrecut și fapte de discriminare indirectă prin faptul că, potrivit legislației în vigoare, conducerea S.C. Alfa Hotels S.R.L. București era obligată să intervină și nu a făcut acest lucru și au refuzat să îi transmită copiile de pe înscrisurile solicitate

Petenta susține că se simte discriminată deoarece, comparabil cu ceilalți colegi ai acesteia, având aceeași funcție și același număr de ore lucrate, aceasta a primit un salariu minim pe economie, în timp ce colegii acesteia primeau un salariu aproape dublu față de cel al petentei.

Mai mult, aceasta arată că, nu i s-au acordat drepturile bănești corespunzătoare concediilor medicale, în timp ce altor colegi li s-au acordat aceste drepturi.

Petenta susține că a primit de la S.. Alfa Hotels S.R.L. București, ca și răspuns la sesizările sale, un referat cu nr. 591/2013 prin care s-a dispus că șefii de la punctul de lucru Hotel Parâng Băile Olănești au tratat-o în mod abuziv, discriminatoriu, ilegal și vor urma unele cercetări administrative, fiind invitată la București pentru a-și depune punctele de vedere cu privire la faptele sesizate, urmând a se face anchetă internă în acest sens; precizează că, din cauza problemelor medicale, nu s-a putut prezenta la sediul angajatorului.

Aceasta reamintește faptul că a fost, în mod constant, hărțuită și susține că s-a ajuns la victimizarea sa.

4.1.7. Prin înscrisul depus la CNCD sub nr. 2143/26.03.2014, petenta susține că petiția acesteia îndeplinește condițiile de formă potrivit procedurii CNCD. Aceasta își motivează susținerile prin relatarea faptelor de discriminare exercitate asupra acesteia și asupra unora dintre colegii acesteia, deja menționate mai sus.

În continuare, petenta reiterează cele spuse în sesizarea inițială.

Susținerea martorei C A

Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 17783/11.11.2013, martora Cotoră Ana arată că este de acord cu audierea acesteia în prezentul dosar.

Prin intermediul memoriului înregistrat la CNCD sub nr. 18896/30.12.2013, martora declară că, în mod direct și concret, cunoaște situația petentei și înțelege să arate o serie de întâmplări, aspecte și fapte distincte de discriminare care s-au petrecut în cursul ultimului an în ceea ce o privește pe doamna G V din ianuarie - aprilie-decembrie 2013:

- susține că, din ianuarie 2013, se petrec fapte discriminatorii, tratamente defavorizante bazate pe mai multe criterii asupra petentei, prin care i s-au atins mai multe drepturi și libertăți;

- prin aceste fapte, martora menționează că doamna G V a suferit, atât prejudicii materiale, cât și prejudicii morale, în mod vădit fiindu-i atinse mai multe drepturi legitime;
- arată că din anul 1990 petenta este angajată pe funcția de ospătar; că are cunoștință despre situația familială în care se află petenta;
- declară că unul din momentele în care petenta a fost discriminată a început încă din iarna anului 2012, când salariații au fost împărțiți în două categorii, și anume: salariați cu contracte pe o perioadă determinată (aici fiind inclusă și petenta) și salariați cu contracte pe perioadă nedeterminată și susține că acest lucru s-a petrecut în mod abuziv asupra petentei;
- susține că a fost jignită de către G M, I C, P M, Ț V;
- consideră că petenta trebuia încadrată în grupul salariaților cu contract pe perioadă nedeterminată, astfel încalcându-se prevederile legale.
- totodată, martora arată că în momentul în care echipa de Investigare și Control din cadrul CNCD a dorit să discute cu salariații din cadrul hotelului Parâng, aceste persoane au fost aduse în fața Comisiei de către persoanele reclamate iar petenta nu a fost lăsată să își prezinte punctul de vedere cu privire la faptele reclamate anterior prin petiție; susține că este momentul de la care practic hărțuirile asupra petentei;
- face referire la schimbarea turei petentei, astfel încât să nu poată beneficia de vreun ajutor de ospătar;
- susține că părțile reclamate au incitat și instigat pe ceilalți salariați să aibă un comportament inuman asupra petentei;
- susține că părțile reclamate au refuzat să înregistreze cererile și petițiile petentei, iar după o anumită perioadă de timp au afirmat că acestea au dispărut;
- susține că datorită epuizării de la locul de muncă, petenta s-a îmbolnăvit;
- arată că la finalul lunii august 2013 s-a aflat o altă comisie de control de la terți iar petenta le-a depus o cerere, în urma acesteia eliberându-se adeverința de salariat necesară pentru spital;
- menționează că petenta a solicitat eliberarea actului adițional privind prelungirea perioadei de muncă și i s-a refuzat eliberarea acestuia, fiind exclusă din câmpul muncii;
- precizează că unei alte salariate, O V, i s-a eliberat adeverință de salariat/spijinul legal atunci când a solicitat acest lucru în timp ce petentei i s-a aplicat un alt tratament prin refuzul părții reclamate de a-i elibera adeverința și, mai mult, prin faptul că a concediat-o.

În susținerea celor relatate, martora depune înscrisuri, printre care și copie de pe hotărârea luată în cazul său de către CNCD.

Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 1042/14.02.2014, martora C A susține că asupra petentei și asupra acesteia au fost săvârșite intimidări, constrângeri agresive și hărțuiri de către unele din părțile reclamate de aceasta în ianuarie 2013.

Susținerea SC Alfa Hotels S.R.L.

4.2.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 17736/08.11.2013, partea reclamată, SC Alfa Hotels S.R.L., susține că punctul de lucru Băile Olănești este condus de administratorul de hotel, care este superiorul ierarhic al personalului încadrat în departamentul cazare și are atribuțiile de coordonare a relațiilor de muncă la nivelul Hotelului Parâng.

Partea reclamată susține că petiția 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 cerera; petiția 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, de aceea consideră că petiția este neîntemeiată și inadmisibilă.

Partea reclamată susține că petenta face o simplă prezentare a modului în care aceasta percepe comportamentul superiorilor săi.

Privitor la acestea, partea reclamată susține că petenta nu îndeplinește obligația impusă în sarcina sa prin art. 20 alin. 6 din O.G. 137/2000 și 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, prezentând doar modul în care percepe tratamentul superiorului ierarhic de la locul de muncă, 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.

Totodată, aceasta mai face referire la faptul că petenta nu precizează prin plângere nici o probă pe care înțelege să o folosească în susținerea faptelor prin care consideră că i s-a aplicat un tratament discriminatoriu față de tratamentul aplicat altor salariați aflați în aceeași situație, încălcând obligația esențială care îi revine în baza art. 20 alin. 6 din O.G. 137/2000 și, mai mult, nu precizează care dintre criteriile interzise enumerate se află în relație de cauzalitate cu faptele prezentate. În acest sens face trimitere la cauzele al Curții Europene de Justiție.

4.2.2. Privitor la situația expusă de către petentă în legătură cu faptul că este unic întreținător de familie, având doi copii, partea reclamată susține că aceste date au fost înregistrate atât în dosarul personal, cât și în evidențele contabile, pe baza declarației pe proprie răspundere pe care aceasta a completat-o și semnat-o la angajare;

- conform declarației, petenta a certificat faptul că are o singură persoană aflată în întreținere, respectiv pe fiica sa minoră, aceasta încadrându-se la categoria persoanelor aflate în întreținere și nu la categoria coasigurați;

- arată că respectiva declarație nu a fost completată prin alte înscrisuri de către petentă pe parcursul derulării relațiilor de muncă; arată că al doilea copil al petentei este major, iar petenta nu a depus la angajator înscrisuri care să probeze încadrarea acestuia la categoria de coasigurați și nici nu a formulat o cerere în acest sens.

Cu privire la cererile repetate de eliberare a unei adeverințe la care nu i s-a răspuns, partea reclamată face următoarele precizări:

- petenta a formulat două cereri pentru eliberare de adeverințe, prima fiind primită prin poștă în data de 03.09.2013, însă având în vedere că fusese formulată verbal anterior celei scrise, i s-a emis Adeverința nr. 320/27.08.2013 care i-a fost comunicată prin intermediul administratorului de hotel, iar cea de-a doua a fost înregistrată sub nr. 4558/30.09.2013, iar ca răspuns i s-a emis Adeverința nr. 356/30.09.2013, comunicată prin poștă împreună cu altă corespondență.

Legat de acestea, reclamata susține că pentru a clarifica situația generală a salariații, acesteia i s-a formulat un răspuns scris, prin Adresa nr. 591/02.10.2013 – care i-a fost comunicat prin poștă, cu notă de inventar și confirmare de primire împreună cu cele două adeverințe și cu declarația pe proprie răspundere de la dosar; reclamata susține că nici până în prezent nu s-a întors confirmarea de primire, ceea ce indică faptul că petenta refuză să primească corespondența, al cărui conținut este cunoscut datorită notei de inventar.

4.2.3. Legat de acuzele aduse comportamentului șefilor ierarhici superiori ai petentei de la punctul de lucru, partea reclamată susține că, datorită lipsei de probe în acest sens, nu își poate exprima un punct de vedere legat de acestea, fiind imposibil de verificat veridicitatea acuzelor aduse.

În susținerea celor precizate, partea reclamată depune înscrisuri la dosar.

Nu există nici un post de ospătar pe perioadă nedeterminată; că partea reclamată susține că, având în vedere dreptul exclusiv al angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității, precum și caracterul sezonier al activității desfășurate, înființarea unui post de ospătar pe o perioadă nedeterminată nu este oportună; partea reclamată îi transmite petentei că prin cererile depuse acuză tratamente discriminatorii față de colegele sale însă nu precizează faptele concrete în care constau aceste discriminări; toate persoanele angajate pe post de ospătar au contract individual de muncă pe perioadă determinată, având în vedere precizările anterioare în legătură cu organigrama aprobată pentru punctul de lucru.

De asemenea, i se explică petentei că a avut calitate de salariat în cadrul punctului de lucru Băile Olănești-Hotel Parâng în anul 2013 în perioada 16.05.2013-30.09.2013 în baza contractului individual de muncă pe perioadă determinată; la data de 01.10.2013 contractul de muncă încheiat pe o perioadă determinată a încetat de drept, urmare a expirării termenului pentru care a fost încheiat, începând cu această dată nemaivând calitatea de salariat

Susținerea doamnei Ghișerel Maria

4.3.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 17754/11.11.2013, partea reclamată, doamna G M susține că nu a deținut și nu deține funcția de lider de sindicat la societatea Alfa Hotels S.R.L. și, prin urmare, nu a avut calitatea de șef ierarhic al petentei.

- arată că este angajată în funcția de guvernantă hotel și RMC
- arată că singurele activități de monitorizare a activității din cadrul hotelului, cele două restaurante, etc, pe care le-a efectuat au fost cele la care era obligată conform calității de RMC, făcând precizarea că pe parcursul anului 2011-2012 nu a întocmit nici un raport de sancționare a vreunui salariat și a solicitat conducerii hotelului doar acțiuni corective constatate de aceasta sau de organele de control abilitate;
- arată că în atribuțiile sale de serviciu nu intră angajarea sau desfacerea contractului de muncă al niciunui salariat din unitate și că nu a participat la angajarea sau desfacerea contractului de muncă al petentei;
- susține că nu are cunoștință de faptele sesizate de petentă și, mai mult, nu a comis faptele reclamate; în plus, nu are cunoștință nici de faptul ca vreun alt angajat al societății să fi comis asemenea fapte;
- arată că nu a semnat și nu are cunoștință de vreun act de discriminare la adresa petentei;
- nu cunoaște aspecte legate de viața familială a petentei sau de situația economică a acesteia, coasigurații petentei și nici aspecte legate de eliberarea vreunei adeverințe, nefiind în atribuțiile sale de serviciu această activitate;
- menționează că, începând cu data de 15.12.2013 și aceasta va fi afectată de concedierea colectivă;
- solicită respingerea ca neîntemeiată a sesizării motivând că nu sunt incidente prevederile O.G. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Susținerea doamnei T V

Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 1482/03.03.2014, reclamata T V susține că cele relatate de petentă nu reiterează adevărul.

- aceasta arată că a fost angajată în funcția de șef sală Restaurant-Dietetic, Hotel Parâng S.C. Alfa Hotels S.R.L. București punct de lucru Băile Olănești conform contractului individual de muncă nr. 40/13.04.2010;
- susține că nu a discriminat-o pe petentă deoarece, la angajarea pe perioadă determinată în anii 2012,2013, aceasta și-a pus avizul favorabil pe cererea de angajare și prelungire a acesteia;
- susține că în atribuțiile sale de serviciu nu intră angajarea sau desfacerea contractului de muncă al niciunui salariat din unitate;
- susține că nu are cunoștință de faptele sesizate de petentă și, mai mult, nu a comis faptele reclamate; în plus, nu are cunoștință nici de faptul ca vreun alt angajat al societății să fi comis asemenea fapte;
- susține că nu cunoaște aspecte legate de viața familială a petentei sau de situația economică a acesteia și nici aspecte legate de eliberarea vreunei adeverințe, nefiind în atribuțiile sale de serviciu această activitate;
- susține că în calitatea pe care o are, aceea de șef-sală prin fișa postului, răspunde pentru munca prestată, atitudinea pozitivă și conciliantă în relațiile cu clienții și colegii;
- susține că nu avea cum să aibă un asemenea comportament la locul de muncă deoarece, lucra într-o unitate de turism, unde trebuie să manifeste disponibilitate către dialog, receptibilitate, calm și tact în relațiile de serviciu cu clienții și colegii; nu era privilegiată de funcție;
- susține că, lucrând într-o unitate de turism balnear, datorită situației economice, acestea au devenit unități funcționale sezoniere;
- arată că din data de 23.12.2013 și aceasta a fost afectată de concedierea colectivă;
- menționează că și aceasta este întreținător al familiei sale și că are un copil care nu are venituri;
- susține că nu a semnat și nu are cunoștință de vreun act de discriminare la adresa petentei, iar probele sunt obligatorii.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1.În fapt, din documentele depuse la dosar de părți, Colegiul director reține că: petentei i sau eliberat 2 adeverințe de către angajator, că este unic întreținător de familie, având doi copii și că aceste date au fost înregistrate atât în dosarul personal, cât și în evidențele contabile, pe baza declarației pe proprie răspundere pe care petenta a completat-o și semnat-o la angajare; conform declarației, petenta a certificat faptul că are o singură persoană aflată în întreținere, respectiv pe fiica sa minoră, aceasta încadrându-se la categoria persoanelor aflate în întreținere și nu la categoria coasigurați; petenta nu a depus la angajator înscrișuri care să probeze încadrarea acestuia la categoria de coasigurați și nici nu a formulat o cerere în acest sens; petentei, care deținea funcția de ospătar, nu i s-a încheiat contractul de muncă, deoarece este „ săracă”, ci Colegiul director reține că nu există niciun post de ospătar angajat pe perioadă nedeterminată; că toate persoanele angajate pe post de ospătar au contract individual de muncă pe perioadă determinată.

5.2. Un alt aspect reținut de Colegiul director este legat de Raporturile de investigație efectuate în data de 11.04.2013 în dosarul nr. 34/2013 și în data de 26.06.2013 în dosarul nr. 35/2013, în care parte reclamată a fost S.C. Alfa Hotels S.R.L.

În acest sens, petentele din cele două dosare, colege de serviciu cu doamna G V, au sesizat CNCD cu privire la anumite fapte de discriminare, hărțuire la locul de muncă, iar echipa de investigație s-a deplasat la sediul părții reclamate, verificând legalitatea desfășurării activității acesteia.

5.3. În drept, sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un **criteriu interzis**. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune **o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării**. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

5.4. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acelei legăturii de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.5. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

De asemenea, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 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.**

5.5. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu, în cazul de față criteriul invocat de petentă este acela de categorie socială, respectiv „săracă”
- 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 a invocat ca și criteriu categoria socială din care aceasta face parte (relatează că i s-a reproșat faptul că este „săracă”) în petiție pentru care ar fi fost tratată în mod diferențiat față de alte persoane aflate în situație comparabilă.

Însă, în conformitate cu aspectele prezentate în petiție, nu există un raport de cauzalitate între situația socială a petentei și eventuale fapte de diferențiere.

5.8. Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există probe care să confirme faptele sesizate și că faptele prezentate de petentă nu reprezintă fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000. Analizând situația în cauză, de prevederile legale ale OG. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Colegiul director este de opinie că nu se poate reține o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent (referitor la starea materială precară) și acuzațiile petentei referitoare la părțile reclamate.

Colegiul ar trebui să rețină că tratamentul aplicat petentei este în strânsă legătură cu motivul invocat de aceasta, respectiv situația economică a familiei.

5.9. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de situația economică a familiei petentei.

Astfel, raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, din O.G. nr. 137/2000 republicată.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele prezentate în petiție nu reprezintă fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.
3. Se va comunica părților în sensul celor hotărâte;

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

BERTZI TEODORA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

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.