



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 42
din 20.01.2016

Dosar nr.: 287/2015

Petiția nr.: 3050/04.05.2015

Petent:

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

Obiect: diferențe salariale pentru aceeași funcție pe perioada desfășurării contractului de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1.

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

I.2.1. S.C. Alfa Hotels S.R.L., loc. București, bd. Tineretului nr. 51, bl. 64, sc. 2, ap. 37, sector 4

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare prin diferențe salariale pentru aceeași funcție pe perioada desfășurării contractului de muncă.

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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 3050/26.05.2015 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 3653/26.05.2015 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 04.06.2015.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că la data de 23.04.2014 a semnat un contract de muncă cu partea reclamată, fiind angajată în funcția de Șef Recepție la Hotel Parîng – Băile Olănești, având un salariu de încadrare de 1920 lei, petenta menționând că nu a avut loc nicio negociere.

4.1.2. În luna ianuarie 2015 petenta a primit (din greșeală) un e-mail de la Directorul Economic cu ștutul de plată al colegilor de la Hotelul Venus – Slănic Moldova și a constatat cu această ocazie că omologul său ca și funcție are un salariu de încadrare de 2847 lei.

4.1.3. Petenta se consideră discriminată deoarece diferența de salariu este foarte mare și nejustificată, în condițiile în care:

- cele două hoteluri sunt clasificate cu 2 stele;
- Hotelul Parîng are capacitate dublă de cazare față de Hotel Venus din Slănic Moldova, deci răspunderea este dublă;
- petenta are studii de specialitate și experiență în domeniu, pe care omologul său nu le are;

- contractul de muncă, în ambele cazuri, prevede aceleași drepturi și obligații;
- fișa postului pentru funcția de Șef Recepție este identică, indiferent de hotelul în care se exercită munca;

- există o hotărâre a Consiliului de Administrație care interzice cumulul de funcții, deci, colegul petentei de la Slănic Moldova nu putea să aibă și alte atribuții în afara celor specifice postului, drept urmare nu se justifică diferența de salariu de încadrare.

4.1.4. Petenta menționează că, în momentul în care a aflat de acest lucru, era la sfârșitul contractului de muncă și orice discuție ar fi fost inutilă.

4.1.5. Petenta depune documente la dosar.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin adresa nr. 3884/04.06.2015 partea reclamată își exprimă punctul de vedere referitor la aspectele sesizate de petentă.

4.2.2. Partea reclamată invocă *excepția tardivității introducerii petiției* arătând că petenta precizează în petiție că fapta a fost săvârșită la data de 23.04.2014, când ar fi fost stabilit salariul considerat a fi discriminatoriu de către petentă. Partea reclamată precizează că, potrivit art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei, iar, în speța de față, salariul petentei a fost stabilit la data semnării contractului individual de muncă, confirmând astfel precizarea expresă a petentei conform căreia presupusa faptă considerată (neîntemeiat) discriminatorie s-a produs la data de 23.04.2014. Contractul individual de muncă al petentei a încetat de drept la data de 25.01.2015, la expirarea perioadei pe care a fost încheiat.

4.2.3. Partea reclamată arată că petiția a primit nr. de înregistrare 3050/04.05.2015, prin urmare termenul legal de un an în care se putea face sesizarea de către petentă a fost depășit, termenul limită în acest caz fiind 23.04.2015.

4.2.4. Partea reclamată precizează faptul că petenta nu indică un criteriu interzis, din cele prevăzute de art. 2 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, o condiție esențială pentru constatarea unei fapte de discriminare îl reprezintă faptul ca diferența de tratament să fie bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Precizarea și apoi probarea

criteriului interzis ca și condiție indispensabilă pentru existența unei fapte de discriminare a fost constatată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în toată jurisprudența sa.

4.2.5. În lipsa existenței unui criteriu dintre cele prevăzute în mod expres de lege ca bază pentru tratamentul presupus discriminatoriu, nu se poate constata în mod legal existența unei fapte de discriminare, așa cum aceasta este definită de lege, mai exact de art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

4.2.6. Partea reclamată arată că, în cadrul presupusei fapte de discriminare invocate de petentă, nu se invocă și nici nu se probează o legătură de cauzalitate între fapta reclamată ca fiind discriminatorie și apartenența petentei la una dintre caracteristicile sau unul dintre criteriile cuprinse la art. 2 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

4.2.7. Situația petentei și cea a salariatului la care se raportează nu sunt situații analoage și comparatorii, așa cum se impune prin legislația în vigoare și prin jurisprudența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și cea a Curții Europene pentru Drepturile Omului.

4.2.8. În speță, se impune precizarea că situația petentei și cea a salariatului la care se raportează nu sunt comparabile, pentru motivele detaliate mai jos.

a) Petenta a avut drept atribuții de serviciu exclusiv coordonarea compartimentului recepție și cazare, având în subordine cei 14 salariați din aceste compartimente, pe când șeful de recepție al punctului de lucru Slănic Moldova avea ca atribuții de serviciu coordonarea întregului punct de lucru, având în subordine cei 50 salariați ai acestuia.

b) Petenta nu a avut calitatea de a reprezenta societatea sau punctul de lucru în care și-a desfășurat activitatea în relațiile cu terții, pe când salariatul cu a cărui situație se compara avea drept de reprezentare a punctului de lucru în relațiile cu terții, în baza împuternicirii primite de la directorul general.

c) Petenta a avut responsabilități de coordonare a 2 compartimente din punctul de lucru Băile Olănești, spre deosebire de salariatul cu care se compara, care a avut atribuții de reprezentare și coordonare atât a punctului de lucru Slănic Moldova, cât și a punctului de lucru Vatra Dornei.

4.2.8. Salariul petentei a fost stabilit în condițiile art. 17 coroborat cu art. 162, alin.2 din Codul Muncii, respectiv prin negociere individuală între angajator și salariat.

4.2.9. Având în vedere că în situația de fapt a petentei au fost respectate toate prevederile legale care reglementează relațiile de muncă, fiind respectate prevederile legale la angajare și având în vedere că petenta nu a putut proba existența unui criteriu interzis care să constituie baza presupusului tratament diferit și nici legătura de cauzalitate dintre acesta și presupusa faptă discriminatorie, ținând cont de faptul că situația petentei și a salariatului la care se referă nu sunt analoage și comparatorii, existând în fapt diferențe majore între atribuții și responsabilități, partea reclamată solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare prin diferențe salariale pentru aceeași funcție pe perioada desfășurării contractului de muncă.

5.2. Colegiul director urmează să analizeze *excepția tardivității introducerii petiției*, invocată de partea reclamată prin punctul de vedere exprimat raportat la aspectele sesizate, în sensul că petiția a primit nr. de înregistrare 3050/04.05.2015, prin urmare termenul legal de

un an în care se putea face sesizarea de către petenta a fost depășit, termenul limită fiind în acest caz 23.04.2015, calculându-se de la data de 23.04.2014, când ar fi fost stabilit salariul considerat a fi discriminatoriu de către petentă.

5.3. Potrivit art. 20 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în *termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.*

5.4. Având în vedere dispozițiile legale incidente, documentele depuse la dosar și susținerile petentei potrivit cărora aceasta a luat la cunoștință despre diferența salarială dintre ea și colegul cu care aceasta se compară abia în luna ianuarie 2015, Colegiul director apreciază petiția ca fiind depusă în termenul legal de un an, data petiției fiind 04.05.2015, motiv pentru care se pronunță în sensul respingerii excepției tardivității introducerii petiției, invocată de partea reclamată.

5.5. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.6. 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,,.

5.7. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.8. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. 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 anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.9. În speță, din obiectul petiției, se pune în discuție o diferență de natură salarială pentru aceeași funcție pe perioada desfășurării contractului de muncă. Din susținerile părților și documentele depuse la dosar, Colegiul director reține faptul că situația petentei și cea a salariatului la care se raportează nu sunt comparabile.

5.10. Totodată, în lipsa existenței unui criteriu dintre cele prevăzute în mod expres de lege ca bază pentru tratamentul presupus discriminatoriu, nu se poate constata în mod legal existența unei fapte de discriminare, așa cum aceasta este definită de lege, mai exact de art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Colegiul director nu identifică, în speța supusă analizei, un criteriu interzis care să stea la baza presupusului tratament discriminatoriu care s-ar fi aplicat petentei de către angajator.

5.11. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând nici tratament diferențiat, nici criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul egalității și nici cel al nediscriminării. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de petentă, nu s-a săvârșit nicio faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. respingerea excepției tardivității introducerii petiției invocată de partea reclamată;
2. nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. o copie a hotărârii se va comunica părților.

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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

Bertzi Theodora – membru

Dincă Ilie – membru

Gheorghiu Luminița – membru

Haller István – membru

Jura Cristian – membru

Lazăr Maria – membru

Manole Florin Petre – membru

Popa Claudia Sorina – membru

Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.

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

Verificat SCSRP