



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 504 din 31.08.2022

Dosar nr.: 342/2021

Petiția nr.: 3402/10.05.2021

Petentă: Asociația Mikó Imre

Reclamați: Profi Rom Food SRL

Obiect: interzicerea folosirii limbii materne, respectiv limba maghiară la locul de muncă

Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. Asociația pentru protecția Drepturilor Minoritare Mikó Imre cu adresa de corespondență în Sfântu Gheorghe, str. Martinovics Ifnac, nr.2, jud. Covasna

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2.

3. SC Profi Rom Food SRL cu sediul în Timișoara, Calea Sever Bocu nr. 31, jud. Timiș

II. Procedura de citare

4. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

5. Procedura legal îndeplinită prin adresa nr. 3402/26.05.2021 și adresa nr. 3973/26.05.2021.

Sușinerile petentei

6. În fapt, petenta susține următoarele: la sfârșitul lunii februarie 2021, la magazinul Profi din Sf. Gheorghe a fost numită șefă, reclamata. Doamna în cauză, încă de la început, și-a arătat antipatia față de angajații de etnie maghiară. În acest sens, se arată că mai mulți angajați au venit la sediul Asociației și au relatat despre comportamentul reclamatei față de angajații magazinului.



Astfel, arată petenta, un fost angajat de etnie maghiară a susținut că, din prima zi, doi dintre angajați și-au dat demisia deoarece șefa le ordona să vorbească între ei în limba română, la fel și cu clienții, erau obligați să vorbească doar în limba română.

Una dintre angajate a povestit că, desi ea este de etnie română, obisnuiește să vorbească în limba maghiară cu colegile ei de etnie maghiară, pentru că îi face placere și așa s-au obisnuit. Însă de când a venit noua șefă, angajata S., a fost avertizată de mai multe ori să vorbească în limba română cu colegile ei, deoarece traiesc în România și aici se vorbește în limba română.

Petenta susține că aceste incidente sunt foarte frecvente, chiar zilnice, atunci când reclamata observă că angajații vorbesc între ei despre ceva anume, apare imediat la fața locului și le cere să vorbească în română, ca să înțeleagă și ea

7. Asociația susține că un alt angajat a relatat despre faptul că atmosfera din magazin este îngrozitoare și că reclamata nu cunoaște limitele. Astfel, se arată că reclamata a solicitat inclusiv clienților de etnie maghiară, care vorbeau între ei în limba lor maternă, să vorbească în limba română.

8. Se mai arată în peteție faptul că de la momentul numirii reclamatei ca șef magazin, au demisionat 7 angajați.

9. Petenta susține că angajații magazinului, din teama de a nu-și pierde locul de muncă, nu sunt dispuși să-și dea numele, deși muncesc zi de zi în condiții greu de suportat din cauza comportamentului reclamatei.

10. În drept, petenta invocă Prevederile art. 2 alin. 1, 4 și art. 15 din OG nr. 137/2000, republicată cu toate modificările și completările ulterioare.

Susținerile reclamatei

11. Reclamata arată că petenta nu prezintă în mod concret care sunt faptele și/sau acțiunile care să conducă la reținerea faptelor de care acuzată. Astfel, aceasta susține că petenta face afirmații de ordin general, reclamând o atmosfera „*insuportabilă*” în punctul de lucru dar fără a detalia în mod concret care sunt elementele care au condus la această concluzie.

Reclamata consideră că din plângerea formulată nu rezultă care sunt persoanele ce au fost și/sau sunt în această situație, astfel încât să se poată verifica dacă situația prezentată este conformă cu realitatea.

Cu toate că Asociație petiționară menționează faptul că „*angajații magazinului din teamă că vor române fără locul de muncă nu sunt dispuși să-și dea numele, deși muncesc zi de zi în condiții insuportabile datorită comportamentului manifestat de către șefa de magazin*”, reclamata precizează că la nivelul companiei există un Cod de conduită de care angajații au luat cunoștință la semnarea contractului individual de muncă, document în care sunt stabilite următoarele:

“- *întreaga activitatea de afaceri a companiei PROFI trebuie condusă în conformitate cu toate legile, reglementările și standardele etice aplicabile în vigoare, orice comportament infracțional or contrar normelor legale in vigoare este stric interzis;*

- *nerespectarea prezentului Cod de etică și conduită profesională va fi supus analizei Comitetului de Conformitate și poate determina luarea unor măsuri disciplinare, inclusiv raporturilor de muncă, în conformitate cu legislația română aplicabilă;*

- în cadrul relațiilor dintre salariații Societății, precum și dintre aceștia și alte persoane fizice cu care vin în contact în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, se interzice orice comportament care să aibă ca scop sau efect defavorizarea sau supunerea la un tratament injust sau degradant a unei persoane sau a unui grup de persoane;
- discriminarea există atunci când o persoană sau un grup de persoane este tratat în mod diferit sau negativ datorită unor caracteristici personale, credințelor, convingerilor sau din orice alte motive interzise prin lege, care includ naționalitatea sau originea etnică, cultura, religia, convingerile politice, vârsta, dizabilitățile mentale sau fizice sau orientarea sexuală. Discriminarea nu este tolerată în cadrul companiei PROFİ ROM FOOD S.R.L.
- dacă există angajați implicați într-o situație sau dețin informații despre o problemă care este sau poate reprezenta o încălcarea a prezentului Cod de etică și conduită profesională, respectivii angajații trebuie să raporteze această problemă folosind una din resursele de mai jos(...);
- Orice problemă aparută sau orice raportări înaintate vor fi tratate cu confidențialitate, iar angajatul care a raportat respectiva problemă cu bună-credință va fi protejat de orice formă de represalii, discriminare sau răzbunare.
- PROFİ ROM FOOD S.R.L. interzice strict orice tip de represalii împotriva unei persoane care, cu bună-credință, raportează o încălcarea a prezentului Cod de etică și conduită profesională ori o încălcare a legilor, regulamentelor și reglementărilor în vigoare aplicabile.”

12. Prin urmare, reclamata consideră că angajații nemulțumiți și discriminați putea să sesizeze acest lucru conducerii Companiei, fără a exista riscul unor acțiuni de victimizare .

13. Revenind la plângerea formulată, reclamata declară că nu a solicitat angajaților să vorbească în limba română în contextul detaliat în sesizare. Astfel, reclamata susține că în momentul în care trebuie să poarte un dialog cu angajații în cadrul raporturilor de muncă se adresează acestora în limba română (limba maternă) având în vedere că nu cunoaște limba maghiară. Prin urmare consideră reclamata că solicitarea este una firească în vedere transmiterea sarcinilor de serviciu pe care aceștia trebuie să le îndeplinească în conformitate cu contractul individual de muncă. Reclamata menționează că nu s-a pus în discuție interzicerea angajaților să folosească limba maternă în orice altă situație față de cea menționată mai sus.

De asemenea, reclamata consideră că solicitarea sa ca dialogul să se poarte în limba română (având în vedere că nu cunoaște limba maghiară), nu este de natură să discrimineze persoanele vorbitoare de limbă maghiară. Aceeași situație este aplicabilă și în cazul clienților, respectiv solicitarea adresată clienților de a purta un dialog în limba română nu reprezintă discriminare.

14. Nu în ultimul rând, reclamata arată că următorii angajați și-au înaintat demisiile din următoarele motive:

numita B.A.Z. - și-a înaintat demisia deoarece este la facultate în ultimul an iar programul de lucru nu-i permitea să se concentreze în vederea finalizării studiilor, acuzând oboseală; aceștia i s-a propus continuarea activității la un program de 4 (patru) ore, aceasta menționând că va revenii după finalizarea studiilor.

numita P.E. - aspirafiile și activitatea ce trebuia desfășurată în punctul de lucru nu era conformă cu așteptările și dorințele sale profesionale.

numita M.D. - fiind elevă programul de lucru nu se suprapunea cu nevoile acesteia

numita M.D. - fiind elevă programul de lucru nu se suprapunea cu nevoile acesteia

numita H.H.K. - activitatea desfășurată în acest punct lucru i s-a părut foarte grea în raport cu alte magazine

numita P.V.- contractul de muncă a fost desfăcut în urma unor activități contrare prevederilor din Condul Penal.

numitul S.P.A. - contractul de muncă a fost încheiat pentru un program de 6 (șase) ore, aceasta lucra și în cadrul armatei

numita D.I. - contractul de muncă a fost desfăcut din cauza faptului că aceasta nu s-a putut conforma regulilor de conduită solicitate.

15. Având în vedere cele de mai sus, reclamata susține că faptele sesizate nu reprezintă fapte de discriminare, conform legislației în vigoare.

Sușținerile SC Profi Rom Food SRL

16. Reclamata susține că, din verificările efectuate nu rezultă faptul că reclamata a solicitat anagajaților ca dialogul să se poarte în limba română din motive discriminatorii, ci a solicitat ca dialogul cu aceasta să fie în limba română întrucât aceasta nu cunoaște limba maghiară.

Astfel, reclamata consideră că acest fapt nu este de natură să discrimineze persoanele care aparțin minorității maghiare.

17. De asemenea, reclamata arată că următorii angajați și-au înaintat demisiile invocând următoarele motive:

numita B.A.Z. - și-a înaintat demisia deoarece este la facultate în ultimul an iar programul de lucru nu-i permitea să se concentreze în vederea finalizării studiilor, acuzând oboseală; acesteia i s-a propus continuarea activității la un program de 4 (patru) ore, aceasta menționând că va revenii după finalizarea studiilor.

numita P.E. - aspirafiile și activitatea ce trebuia desfășurată în punctul de lucru nu era conformă cu așteptările și dorințele sale profesionale.

numita M.D. - fiind elevă programul de lucru nu se suprapunea cu nevoile acesteia

numita M.D. - fiind elevă programul de lucru nu se suprapunea cu nevoile acesteia

numita H.H.K. - activitatea desfășurată în acest punct lucru i s-a părut foarte grea în raport cu alte magazine

numita P.V.- contractul de muncă a fost desfăcut în urma unor activități contrare prevederilor din Condul Penal.

numitul S.P.A. - contractul de muncă a fost încheiat pentru un program de 6 (șase) ore, aceasta lucra și în cadrul armatei

numita D.I. - contractul de muncă a fost desfăcut din cauza faptului că aceasta nu s-a putut conforma regulilor de conduită solicitate.

18. Având în vedere cele de mai sus, și reclamata ProfiRom Food SRL susține că faptele sesizate nu reprezintă fapte de discriminare, conform legislației în vigoare.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

19. Privind probarea faptelor de discriminare art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.*”

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

20. Colegiul director constată că petenta nu a depus probe din care să rezulte un comportament discriminatoriu din partea reclamaților. Pe de altă parte, reclamații au depus la dosar probe din care rezultă faptul că societatea reclamată are un regulament intern care tratează problema discriminării; totodată, se arată că o serie de persoane au părăsit societatea reclamată din diferite motive, niciuna specificând discriminarea.

21. În consecință, faptele sesizate nu au fost confirmate.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate nu au fost confirmate conform art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: –

VI. 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 faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru
GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA - Membru

Data redactării 21.07.2022

Hotărâre redactată și motivată de: HG, APG și IH

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.