



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 1 din 15.01.2020

Dosar nr.: 34/2019

Petiția nr.: 406/29.01.2019

Petent:

Reclamată: Cafeneaua Columbus Cafe Oradea

Obiect: discriminare în cuprinsul unui anunț de angajare pe criteriul genului și al aspectului fizic

publicarea unui rezumat al hotărârii prin care se consată săvârșirea contravenției prevăzută la art. 15 din OG 137/2000

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Cafeneaua Columbus Cafe Oradea prin reprezentant legal – Piața Unirii nr. 2-4, Oradea, județ Bihor

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Discriminare în cuprinsul unui anunț de angajare: "Angajăm chelnerițe în Columbus Cafe. Se cere un aspect fizic plăcut și vârstă minimă de 18 ani" publicat pe platformă de socializare facebook de personal pe criteriul genului și al aspectului fizic și vârstă.

III. Procedura de citare

4. 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, prin intermediul adreselor nr. 406/13.02.2019 și 675/13.02.2019, a citat părțile pentru data 28.03.2019.

5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petentul, persoană de gen masculin, sesizează cu privire la anunțul pentru recrutare de persoane postat și publicat de partea reclamată, în cuprinsul căruia se solicită ca persoanele aplicante să fie „Chelnerițe” și „să aibă un aspect fizic plăcut” dar și vârstă

minimă de 18 ani. În accepțiunea petentului aceste cerințe discriminează în funcție de vârstă și gen persoanele care doresc să aplice la acest post. De asemenea, acesta subliniază solicitările facute nu reprezintă o cerință profesională, acestea descurajând alte categorii de persoane să aplice pentru postul reclamatei.

7. În drept, petentul susține că sesizarea sa se încadrează în prevederile art. 15 din OG nr. 137/2000.

8. În susținerile sale, petentul înțelege să se bazeze pe capturi fotografice de pe contul de facebook al reclamatului (filele 2, 4 și 5 din dosar)

Susținerile reclamatei

9. Reclamata, în punctul său de vedere, înregistrat la CNCD sub nr. 1310/15.03.2019, precizează că petentul dorește doar să „păteze imaginea societății” fără a avea un motiv solid pentru că nu a aplicat pentru postul al cărui anunț îl critică în prezenta sesizare.

10. În raport cu prevederile dispozițiilor art 20 alin. 2 din OG 137/2000 reclamata înțelege faptul că este o rea-credință a petentului demonstrată chiar de susținerea acestuia cu privire la publicarea unui rezumat al hotărârii în situația în care aceasta ar constata fapta pervazută de dispozițiile art. 15 din același act normativ. Totodată, reclamata subliniază faptul că este în insolvență deja.

11. Față de susținerile petentului parte reclamata dispune:

- nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament, fiind o practică a tuturor angajatorilor la momentul în care anunță un post liber în domeniu și nu numai;
- anunțul nu a produs efectele vreunui act de discriminare din moment ce au aplicat și persoane de sex masculin pentru angajare.
- referitor la cerințele din cuprinsului anunțului cu privire la vârstă, partea reclamată enunță prevederile Codului Muncii care dispun că vârsta legală pentru angajare este de 18 ani (art.128 Codul Muncii), iar la această vârstă nu se poate presta muncă suplimentară. Justificarea vârstei este făcută de partea reclamată în baza programului de lucru al societății este până la 2,3 sau chiar 6 dimineața.
- realitatea faptelor nu se încadrează în dispozițiile art.15, textul anunțului neîncăcând principiul nediscriminării, cu toate că partea reclamată recunoaște faptul că exprimarea nu a fost dintre cele mai oportune.
- în concluzie solicită respingerea petiției, folosind ca probe pentru demonstrarea susținerilor sale : extras din revisal, orar de funcționare a societății și CV-urile depuse după data de 06.01.2019.

V.Motivele de fapt și de drept

12. **În fapt**, Colegiul director constată că reclamatul a publicat următorul anunț de angajare: "Angajăm chelnerițe în Columbus Cafe. Se cere un aspect fizic plăcut și vârstă minimă de 18 ani".

13. **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”.

14. Astfel se poate considera discriminare

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

15. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

16. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțelege în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: *„art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Mussele împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).*

17. Colegiul director constată că anunțul crează o diferențiere între persoanele de sex masculin și feminin, între fete și femei pe criteriul vârstei, între persoane pe criteriul aspectului fizic prin solicitarea unui aspect fizic plăcut.

18. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

19. În mod evident anunțul exclude de la angajare persoane pe baza criteriului de gen, a vârstei și a aspectului fizic.

20. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând *„sau oricare alt criteriu”*, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei, 7 decembrie 1976, §56*). *„Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §62).*

21. Colegiul director constată că anunțul restrânge dreptul la muncă. În acest sens art. 6 din **O.G. nr. 137/2000** stabilește: *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența sa la o categorie defavorizată”*. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, prin **Hotărârea din 10 iulie 2008 în Cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV, C-54/07**, a arătat că și o simplă afirmație prin care se restrânge sfera angajării reprezintă o încălcare a dreptului la muncă, întrucât este de natură să descurajeze persoanele care ar dori să se angajeze.

22. Sunt incidente și prevederile art. 2 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**, care stabilesc: „Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale”.

24. Astfel fapta reclamatei de a publica anunțul de angajare: „*Angajăm chelnerițe în Columbus Cafe. Se cere un aspect fizic plăcut și vârstă minimă de 18 ani*” reprezintă discriminare multiplă, întrucât a creat o deosebire pe baza criteriilor de gen, vârstă și aspect fizic care a avut ca scop și efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului de acces la muncă.

25. Față de fapta constată, Colegiul director apreciază că poate aplica sancțiunea de avertisment în temeiul dispozițiilor art. 5 alin. 2 lit. a), art. 6 și art. 7 din cuprinsul **O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor**.

26. De asemenea, Colegiul director recomandă reclamatei ca pe viitor să nu mai publice anunțuri descurajante pentru angajarea personalului.

VI. Jurisprudență relevantă a CNCD

27. În activitatea desfășurată de către CNCD, autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar, și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte, a fost adoptată următoarea hotărâre cu incidență la prezenta speță:

- Hotărârea nr. 991/18.12.2019, părți: Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și The 20's Bar.

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. Fapta reclamatei reprezintă discriminare conform dispozițiilor art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 6 și art. 15 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată**.

2. Aplică sancțiunea de avertisment conform art. 5 alin. 2 lit. a), art. 6 și art. 7 din **O.G. nr. 2/2001** față de partea reclamată.

3. Recomandă părții reclamate ca pe viitor să nu mai publice anunțuri descurajante pentru angajarea personalului.

4. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților .

VII. Modalitatea de plată a amenzii: -

VIII. 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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA - Membru

JURA CRISTIAN - Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 13.01.2019

Motivat și redactat: CJ/PCS

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.