



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**HOTĂRĂREA NR. 395**  
**din 22.07.2009**

**Dosar nr: 11A/2009**

**Petiția nr: 4.929/12.05.2009**

**Petent: Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**

**Reclamat: S.C. CuponPro S.R.L.**

**Obiect: publicarea unui anunț de ocupare a postului de promoter prin care s-a solicitat în mod expres înălțime peste 1,65 m și aspect fizic plăcut.**

**I. Numele și domiciliul părților**

**I.1. Numele și sediul petentei**

I.1.1. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, sector 1.

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

I.2.1. S.C. CuponPro S.R.L., București, str. Sfinții Voievozi nr. 28, etaj P, ap. 1, sector 1.

**II. Obiectul sesizării**

**Autosesizarea nr. 4.929/12.05.2009** (fila 1 din dosar) arată că reclamatul a publicat un anunț de ocupare a postului de promoter prin care s-a solicitat în mod expres înălțime peste 1,65 m și aspect fizic plăcut.

**III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

Autosesizarea arată că reclamatul a publicat un anunț de ocupare a postului de promoter prin care s-a solicitat în mod expres înălțime peste 1,65 m și aspect fizic plăcut.



#### IV. Procedura de citare

Reclamatul a fost citat pentru data de 21.07.2009 (fila 12 din dosar).  
La audierea din 21.07.2009 s-a prezentat reprezentantul reclamatului.  
Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

#### V. Susținerile părților

Autosesizarea arată că reclamatul a publicat un anunț de ocuparea postului de promoter prin care s-a solicitat în mod expres înălțime peste 1,65 m și aspect fizic plăcut.

Reclamatul a depus la dosar un punct de vedere înregistrat la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) cu **nr. 6.840/14.07.2009** (filele 13-14 din dosar), prin care arată următoarele:

- datorită specificului intrinsec al postului, s-au formulat cerințe profesionale, candidații trebuind să fie caracterizate prin prestanță, seriozitate, credibilitate, capacitate de persuasiune;

- o persoană neîngrijită cu o prezență dezagreabilă nu ar putea să îndeplinească corespunzător activitățile solicitate;

- criteriul de înălțime s-a avut în vedere datorită faptului că promoterii trebuiau să manevreze standuri publicitare masive, de o oarecare greutate, lungime, lățime și înălțime (de 2,15 m).

#### VI. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că reclamatul a publicat un anunț de ocuparea postului de promoter prin care s-a solicitat în mod expres înălțime peste 1,65 m și aspect fizic plăcut.

În drept, Colegiul Director reține următoarele:

**Constituția României**, prin art. 16 alin. 1 garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.

Potrivit **Constituției României**, art. 20 alin 1, „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

**Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”



**Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „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.”

Alin. 3 al ordonanței prevede: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.”

Conform art 2, alin. (4) din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”

**O.G. nr. 137/2000**, republicată, la secțiunea privind egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie prevede următoarele:

**„Art. 5**

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.

**Art. 6**

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;



g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

#### Art. 7

(1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).

(3) Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanță cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

#### Art. 8

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

#### Art. 9

Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupationale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.”

Colegiul Director reține următoarele:

6.1. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă.” (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva**





Italiai, 28 septembrie 1995, *Stubbings și alții împotriva Regatului Unit*, 22 octombrie 1996).

6.2. Curtea Europeană de Justiție, în *Cauza Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV (C-54/07)*, soluționată la 10 iulie 2008, arată prin dispozitiv următoarele: „faptul că un angajator declară public că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială constituie o discriminare directă la angajare, întrucât astfel de declarații sunt de natură să descurajeze în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile și, prin urmare, sunt de natură să împiedice accesul acestora la piața muncii”.

6.3. Prin jurisprudența sa, și CNCD a arătat în mod repetat că anunțurile care conțin restricții de participare la concursurile pentru ocuparea unor posturi reprezintă discriminare, în situația în care aceste restricții nu sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

6.4. Cu privire la condiția de aspect, reclamatul, atât prin punctul de vedere cât și în cursul audierii a arătat că cererea justificată ar fi fost „aspectul îngrijit”, și nu „aspectul fizic plăcut”; referitor la înălțime, justificarea ar fi necesitatea ca persoana angajată să manevreze standuri publicitare masive.

6.5. Analizând cauza, constatăm că anunțul, astfel cum a fost formulat și publicat, creează impresia că reclamatul a căutat persoane cu aspect exterior plăcut, ceea ce reprezintă o condiție subiectivă, ce poate duce la un tratament discriminator, totodată poate descuraja în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile, împiedicând accesul acestora la piața muncii.

6.6. În concluzie, există cele patru elemente ale faptei de discriminare, și anume:

- există o diferențiere: anunțul este de natură să creeze o diferențiere între persoanele cu „aspect fizic plăcut” față de persoanele care nu au un astfel de aspect;

- există un criteriu aparent neutru care dezavantajează anumite persoane;

- există un drept afectat, și anume dreptul la muncă;

- fără ca diferențierea să fie justificată obiectiv.

6.7. Privind justificarea obiectivă, prin juresprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a enunțat următoarele principii:

- **Convenția** nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalitățile faptice; justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză (*Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei*, 23 iulie 1968);
- prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă; art. 14 din **Convenție** nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalitățile faptice; în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a



dispoziției în cauză; poate fi discriminatorie aceea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod disproportional un grup de persoane, chiar dacă măsura nu vizează în mod specific acel grup; o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică (*D.H. și alții împotriva Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții împotriva Greciei*, 5 iunie 2008);

- justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (*D.H. și alții împotriva Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții împotriva Greciei*, 5 iunie 2008).

6.8. În cauza supusă deciziei Consiliului Director însuși reclamatul recunoaște formularea inadecvată, ceea ce arată că metodele de atingere a scopului legitim (de a angaja persoane îngrijite) nu au fost adecvate prin stabilirea condiției de „aspect fizic plăcut”.

6.9. În situația în care se admite ca fără o justificare rezonabilă să se angajeze doar persoane cu un aspect fizic plăcut, se creează un precedent periculos, cu efecte nedorite pentru o societate democratică.

6.10. Rezultă că stabilirea unui criteriu de participare la un concurs pentru ocuparea unui loc de muncă ca promoter pe criteriul aspectului fizic plăcut reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 3 și alin. 4, coroborat cu art. 7 alin. 2 al *O.G. nr. 137/2000*, republicată.

6.11. Limitarea accesului la un loc de muncă pe criteriul înălțimii nu este justificat obiectiv de faptul că persoana angajată trebuie să manevreze standuri publicitare masive, întrucât măsura aplicată nu este proporțională cu scopul urmărit. Angajatorul putea să testeze capacitatea candidaților de a manevra standurile și nu să impună un criteriu de înălțime. Angajatorul nu a dovedit că doar persoanele de peste 165 cm puteau manevra standurile și că toate persoanele peste 165 cm au capacitatea de a le manevra.

6.12. Rezultă că stabilirea unui criteriu de participare la un concurs pentru ocuparea unui loc de muncă ca promoter pe criteriul înălțimii reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și alin. 4, coroborat cu art. 7 alin. 2 al *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 unanimitatea de voturi a membrilor prezenți la ședință

#### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele prezentate în autosesizare reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 respectiv 3 și alin. 4, coroborat cu art. 7 alin. 2 al *O.G.*



**137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

2. Se recomandă reclamatului ca în viitor să evite acele formulări din conținutul anunțurilor pentru ocuparea unor locuri de muncă care pot genera diferențieri nejustificate.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica reclamatului.

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

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal 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**

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru

**Data redactării 22.07.2009**

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

