



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

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

**HOTĂRÂREA NR. 410
din 04.06.2008**

Dosar nr: 51/2008

Petiția nr: 1668/23.01.2008

Petent: B C C. B

Reclamat: S.A. BricoStore S.R.L.

Obiect: acte de discriminare în relațiile de muncă, pe criteriul asocierii cu o ipotetică orientare sexuală a petentului și a aspectului exterior

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și adresa petentului

I.1.1. B C C. B cu domiciliul în

I.2. Numele și adresa reclamatului

I.2.1. S.A. BricoStore S.R.L., cu sediul în Calea Giulești, nr. 1-3, etj.2, Centrul Comerical Bricostore, sector 6, București.

II. Obiectul sesizării

2.1. Petiția vizează acte ale conducerii societății, în speță, declarații ale unor reprezentanți cu privire la petent, legate de aspectul exterior al acestuia, vestimentația non-conformistă asociată persoanelor cu o anumită orientare sexuală și catalogarea acestuia din prisma acestor percepții.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Astfel cum rezultă din petiție, în data de 23.01.2008 urmând a avea loc o inspecție la magazinul unde își desfășura activitatea petentul, angajații Bricostore Pantelimon i-au comunicat că directorul Brico Store, dl. C



vrea să îl vadă „sub nici o formă”. La insistențele petentului, din cele relatate de angajați i s-a dat de inteles că singurul motiv ar fi acela al aspectului, vestimentația non-conformistă a gay-ilor, îmbracaminte purtată de o anumită categorie socio-profesională.

3.2. Petentul precizează că fost calomniat în repetate rânduri, fiind considerat persona non grata și indezirabil. De asemenea, arată că a fost catalogat ca „aurolac, retardat, rom (deși nu este), pedofil, analfabet, impostor”.

3.3. Petentul precizează că a transmis aplicații pentru funcțiile de manager dar nu a fost contactat de BricoStore în vederea selecției.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției înregistrate cu nr. 1668/23.01.2008, prin rezoluția nr. 1 din 15.02.2008 s-a dispus investigarea aspectelor sesizate la sediul magazinului BricoStore, contactarea petentului pentru a preciza datele oricăror persoane care pot oferi informații cu privire la afirmațiile care fac obiectul petiției și obținerea unui punct de vedere din partea societății reclamate.

4.2. Prin adresa din data de 20.02.2008, petentul a fost contactat la adresa de e-mail personală în vederea punerii la dispoziția C.N.C.D. a oricăror date cu privire la persoane care pot oferi informații referitoare la declarațiile care au vizat în mod direct petentul.

4.3. În data de 23.02.2008 o echipă de investigații formată din consilierii C.N.C.D. s-a deplasat la sediul societății reclamate și au fost purtate discuții cu reprezentanții acesteia. Raportul detaliat al investigației s-a depus la dosarul petiției.

4.4. Prin adresa înregistrată cu nr. 4294 din 18.03.2008, S.C. Bricostore România S.A. a comunicat punctul său de vedere cu privire la obiectul petiției.

4.5. 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.

4.6. Prin adresa înregistrată cu nr. 5714 din 15.04.2008 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată cu nr. 5713 din 15.04.2008 a fost citată S.C. Bricostore S.A. prin reprezentant legal, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 13.05.2008. La termen s-a prezentat petentul. Societatea reclamată a depus punct de vedere înregistrat cu nr. 6801 din 13.05.2008.

V. Susținerile părților

Sustinerile petentului

5.1.1. Petentul arată că la efectuarea unei inspecții, directorul magazinului societății, din Pantelimon, i-a cerut petentului să părăsească magazinul „că îi trage și un șut în fund”. Petentul precizează că a aflat ulterior că acesta fusese



doleanța directorului C F Petentul precizează în petiția inițială că deși nu este angajat al companiei, a întrebat subalternul care i-a comunicat mesajul în speță, aflând astfel că singurul motiv era de fapt cel al aspectului său. Petentul arată în acest sens că vestimentația sa este asociată altor categorii socio-profesionale, în speță celor de o altă orientare sexuală.

5.1.2. Petentul arată atât în petiție cât și în cadrul susținerilor orale că nu l-a auzit în mod nemijlocit pe dl. C F făcând declarații vis a vis de persoana sa, ori în virtutea căror considerente este socotit persoana non grata ori indezirabil.

5.1.3. Petentul arată că a fost calomniat și apostrofat în repetate rânduri prin apelative de genul „auroloc, retardat, rrom, pedofil, analfabet, impostor”.

5.1.4. Petentul precizează de asemenea că a trimis aplicații pentru postul de manager al departamentelor „lemn”, „sanitar”, „manipulare marfă”, însă în nici unul din cazuri nu a fost contactat în vederea intervievării procedurale și legale.

Susținerile S.C. Bricostore România S.A.

5.2.1. Societatea arată că petentul este angajat al MCH PROD S.R.L., furnizor de produse al Bricostore S.A. și desfășoară pe durate determinate, în magazinele Bricostore Orhidea, Pantelimon și Băneasa, activități de consultanță a clienților în vederea achiziționării de către aceștia a produselor societății al cărei angajat este. Conform înțelegerii între cele două societăți comerciale, persoanele desemnate de furnizori, au obligația de a respecta regulile de disciplina muncii din compania din care provine și regulile de disciplină specifice locului de muncă unde își desfășoară activitatea temporar.

5.2.2. Petentului i s-a solicitat respectarea unor prevederi minime, de altfel obligatorii pentru toate persoanele care își desfășoară activitatea de consultanță/merchandise în cadrul Bricostore-purtarea ecusonului, a uniformei, respectarea programului de lucru din magazin, obligația de a se supune controlului agenților de securitate la ieșirea din magazin. Aceste cerințe minime au fost aduse la cunoștința petentului.

5.2.3. Susținerile petentului că a fost supus la fapte de discriminare de către ceilalți angajați ai societății, influențați direct de dl. C F sunt simple speculații, nefondate, cu atât mai mult cu cât dl. F nu coordonează angajații din magazinele Orhidea și Pantelimon, acesta având atribuții de control și coordonare a directorilor de magazin.

5.2.4. În conformitate cu regulamentul intern al societății, se interzice orice formă de discriminare în relațiile de muncă în cadrul Bricostore România.

5.2.5. În ceea ce privește lipsa contactării petentului, se arată că Departamentul de Resurse Umane selectează candidații conform cerințelor posturilor, în speță necontactarea neputând fi considerată o faptă de discriminare.



VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, Colegiul Director reține, astfel cum rezulta din petiție, că în data de 23.01.2008 urmând a avea loc o inspecție la magazinul unde își desfășura activitatea petentul, angajații Bricostore Pantelimon i-au comunicat acestuia că directorul BricoStore, dl. C F. nu vrea să îl vadă. La insistențele petentului, din cele relatate de angajați i s-a dat de inteles că singurul motiv ar fi acela al aspectului fizic, vestimentația non-conformistă a gay-ilor, îmbrăcămintea purtată de o anumită categorie socio-profesională. Petentul precizează că fost calomniat în repetate rânduri, fiind considerat persona non grata și indezirabil. De asemenea arată ca a fost catalogat drept „auroloc, retardat, rom (deși nu este), pedofil, analfabet, impostor”. Arată că deși a transmis aplicații pentru diferite funcții de manager nu a fost contactat de BricoStore în vederea selecției.

7.1. **În drept**, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Sueda, par.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, par.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, par.75)

7.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv**. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

7.3. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin 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 articolului 2. 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. 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.

7.4. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 *Stubbings et autres c/Royaume-Uni*, parag.75)

7.5. Coroborat la aspectele de fapt deduse soluționării, Colegiul Director, constată că este sesizat cu privire la conținutul unor acte sau fapte care îmbracă forma unor afirmații exprimate prin cuvinte. Obiectul dedus soluționării petiției este circumscris analizei afirmațiilor în cauză, ceea ce presupune, în prima instanță, constatarea existenței afirmațiilor și în ultimă instanță constatarea conținutului afirmațiilor, sub aspectul incidenței sau nu a prevederilor Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

7.6. Referindu-ne la afirmații care pot face obiectul unor plângeri deduse soluționării, astfel cum Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a statuat în jurisprudența sa, este necesară constatarea existenței/inexistenței afirmațiilor precum și examinarea întregului complex de împrejurări în care cuvintele au fost rostite. Astfel, utilizarea unor sintagme precum „țigan/țigani”, „rom/romi”, „homosexuali”, „sidos” „cioară/ciori”, etc., referitoare la anumite categorii de persoane trebuie analizate contextual raportate la întreg, având în vedere modul și locul în care au fost făcute, motivul, declarațiile, articolele, publicațiile, titlul articolelor cât și conținutul acestora, punctele de vedere ale celor care le-au scris sau prezentat, modul și contextul în care au fost făcute precum și impactul, efectul acestora. (în acest sens, Hotărârea nr. 212 din 02.09.2005 privind folosirea expresiilor „homosexual”, Hotărârea nr.323 din 28.11.2005, privind afirmații de genul „romi expulzati din statele civilizate, din cauza infracțiunilor comise. Ei ne fac de râs...”, Hotărârea nr.9 din 17.01.2006 privind folosirea expresiilor „țigani”, Hotărârea nr. 165 din 06.06.2006 privind afirmații la adresa minorității maghiare, Hotărârea nr.251 din 07.06.2006 privind afirmații de genul „cioara”).

7.7. Pe de altă parte, Colegiul Director pornind de la premisa statuată prin principiul „testis unus, testis nullus” conform căruia nu este suficient un singur martor pentru a se stabili adevărul într-un proces, nu poate aprecia izolat forța probantă a afirmațiilor petentului, deoarece ele nu pot fi coroborate cu nici un fel de mijloace de probă. Astfel, deși s-a pus în vederea petentului să indice orice probe, sau persoane care pot oferi informații cu privire la aspectele relatate în petiție, nu au fost depuse la dosar informații în acest sens. De asemenea, astfel



cum rezultă din raportul depus la dosar, în cadrul investigației desfășurate de consilierii Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nu au putut fi reținute probe în sensul afirmațiilor indicate de petent.

7.8. În determinarea faptei care poate să cadă sau nu, sub incidența prevederilor O.G.nr.137/2000, republicată, este necesară individualizarea, particularizarea, singularizarea acesteia, astfel încat conținutul afirmațiilor sau imputărilor să fie verificat. În acest sens, nu se poate reține din ansamblul situației de fapt și a probelor existente dosarului, probe care să ateste afirmațiile petentului în sensul celor cuprinse în plângerea formulată.

7.9. Cu privire la aspectele subsecvente ale petiției, conform cărora petentul a transmis aplicații pentru diferite funcții de manager dar nu a fost contactat de BricoStore în vederea selecției, Colegiul Director nu poate reține din probele aflate la dosar fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte săvârșite în acest sens, împotriva petentului, potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

7.10. Colegiul Director consideră că persoanele juridice, companii private, trebuie să manifeste exigență și preocupare față de orice persoană, din perspectiva respectării principiului nediscriminării. Exigența pentru prevenirea oricărui posibil comportament discriminatoriu decurge din dreptul de a nu fi supus discriminării ce constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică. Dreptul la egalitate constituie un drept cu aplicare imediată și nu progresivă având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratatul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratănd pe cineva mai puțin favorabil datorită unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

7.11. Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicata, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire (restricție, excludere, deosebire, preferință) între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege și care are ca scop sau 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.

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. în privința faptelor sesizate nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art.2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. clasarea dosarului;

3. se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

4. o copie a hotărârii se va transmite părților, B C C. B
cu domiciliul în

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 în termenul legal potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru



PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru

VASILE ANA MONICA - Membru

Data redactării: 20.06.2008

Red. D.G., Tehnored. A.P., 3 exemp.

Notă: prezenta Hotărâre emisă 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.

