



Declarațiile homofobe ale „patronului” unui club de fotbal profesionist pot să dea naștere obligației acestui club de a proba că nu urmează o politică de recrutare discriminatorie

Aparența unei discriminări pe motive de orientare sexuală ar putea fi combătută pe baza unei serii de indicii concordante

Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă¹ stabilește un cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În temeiul acestei directive, în cazul în care, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, sunt dovedite fapte care permit prezumția existenței unei discriminări, sarcina probei revine părților vizate, care trebuie să dovedească faptul că, în pofida acestei aparențe de discriminare, principiul egalității de tratament nu a fost încălcat.

La 3 martie 2010, Accept, organizație neguvernamentală al cărei obiect de activitate este promovarea și protejarea drepturilor persoanelor lesbiene, gay, bisexuale și transsexuale în România, a depus o plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) împotriva clubului de fotbal profesionist SC Fotbal Club Steaua București SA („FC Steaua”) și a domnului Becali, care se prezenta ca fiind „patronul” acestui club. Accept susținea că fusese încălcat principiul egalității de tratament în materie de recrutare. Astfel, în cadrul unui interviu referitor la un eventual transfer al unui fotbalist profesionist, domnul Becali ar fi declarat, în esență, că nu ar angaja niciodată un sportiv homosexual. În ceea ce privește cealaltă parte reclamată la CNCD, și anume FC Steaua, Accept a susținut că acest club de fotbal nu s-a distanțat niciun moment de declarațiile domnului Becali. CNCD a apreciat, printre altele, că aceste împrejurări nu intră în domeniul de aplicare al unui eventual raport de muncă, întrucât declarațiile domnului Becali nu pot fi considerate ca provenind de la un angajator sau de la o persoană responsabilă cu angajarea. Cu toate acestea, CNCD a considerat că aceste declarații constituie discriminare sub forma hărțuirii² și a dispus sancționarea cu avertisment a domnului Becali. Această sancțiune era singura sancțiune posibilă la acel moment, în temeiul dreptului român, întrucât decizia CNCD a fost pronunțată după mai mult de șase luni de la data săvârșirii faptei reproșate. Accept a introdus o acțiune împotriva acestei decizii la Curtea de Apel București (România), care a adresat Curții de Justiție mai multe întrebări cu privire la interpretarea directivei.

În hotărârea pronunțată astăzi, Curtea arată că directiva este aplicabilă în situații precum cea aflată la originea litigiului principal cu care este sesizată Curtea de Apel București, care privesc declarații referitoare la condițiile de acces la încadrare în muncă, inclusiv condițiile de recrutare. Curtea a subliniat că particularitățile recrutării fotbaliștilor profesioniști nu au niciun efect în această privință, întrucât exercitarea activităților sportive ca activitate economică intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii.

¹ Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

² Potrivit directivei, hărțuirea este considerată o formă de discriminare atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat, printre altele, de orientarea sexuală, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

În ceea ce privește poziția FC Steaua în litigiul principal, Curtea precizează că simpla împrejurare că declarații de natura celor efectuate de domnul Becali nu provin direct de la un pârât determinat nu se opune posibilității ca existența unor „fapte care permit prezumția existenței unei discriminări”, în sensul directivei, să fie stabilită în privința acestuia. Prin urmare, **un angajator pârât nu poate combate existența unor fapte care permit să se prezume că urmează o politică de recrutare discriminatorie limitându-se la a susține că declarațiile care sugerează existența unei politici de recrutare homofobe sunt făcute de o persoană care, chiar dacă afirmă și pare să joace un rol important în administrarea acestui angajator, nu are capacitatea juridică de a-l angaja în materie de recrutare.** Potrivit Curții, împrejurarea că acest angajator nu s-a distanțat în mod clar de declarațiile respective poate fi luată în considerare cu ocazia aprecierii politicii sale de recrutare.

Pe de altă parte, Curtea precizează că **sarcina probei, astfel cum este concepută de directivă, nu conduce la impunerea unei probe care este imposibil să fie prezentată** fără a se aduce atingere dreptului la respectarea vieții private. Astfel, **aparența unei discriminări pe motive de orientare sexuală ar putea fi combătută pe baza unei serii de indicii concordante**, fără ca pârâtul să fie totuși nevoit să dovedească faptul că, în trecut, au fost recrutate persoane având o anumită orientare sexuală. Printre asemenea indicii ar putea figura în special distanțarea clară de declarațiile publice discriminatorii, precum și existența unor dispoziții exprese în politica de recrutare a acestuia care să vizeze asigurarea respectării principiului egalității de tratament.

În sfârșit, Curtea arată că directiva se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia, în cazul constatării unei discriminări pe motive de orientare sexuală, nu este posibil să se aplice decât un „avertisment” după expirarea unui termen de șase luni de la data săvârșirii faptei, dacă această sancțiune nu este efectivă, proporțională și disuasivă. Instanța română este însă cea care are sarcina să aprecieze dacă aceasta este situația în speță.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106