



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 785 **din data de 06.11.2019**

Dosar nr.: 319/2018

Petiția nr.: 2591/03.05.2018

Petent:

Reclamat:

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

.....

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

.....

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul – consilier juridic în cadrul Compartimentului Marketing și Contractări / Oficiu Achiziții, Marketing și Contractări la U.M. 01020 Dej - reclamă faptul că, în urma unor discuții tensionate purtate cu anumiți șefi ierarhici privind încălcarea unor drepturi ale angajaților și un comportament abuziv din partea personalului cu funcție de conducere, psihologul unității militare a emis o serie de avize medicale și rapoarte de specialitate cu scopul de a-l reduce la tăcere și de a-l descuraja să solicite verificarea legalității actelor și măsurilor dispuse în cadrul unității militare.

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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 2591/15.05.2018 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2861/15.05.2018 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 05.06.2018. Prin citație s-a ridicat din oficiu excepția tardivității introducerii sesizării raportat la termenul de 1 an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de aceasta, în același timp solicitându-i-se petentului să indice criteriul de discriminare.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri, ambele părți au fost absente.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 3374/04.06.2018 partea reclamată depune un punct de vedere, care este comunicat petentului prin adresa înregistrată sub nr. 3617/07.07.2018.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 3489/05.06.2018 petentul depune un punct de vedere prin care aduce completări la sesizarea inițială, punct de vedere care este comunicat părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 3618/07.06.2018.

10. În punctul de vedere sub nr. 3489/05.06.2018 petentul nu identifică criteriul de discriminare care a stat la baza tratamentului advers invocat și respinge excepția tardivității introducerii petiției, arătând că data la care a putut lua la cunoștință despre săvârșirea potențialelor fapte de discriminare deduse judecății este în interiorul termenul de 1 an prevăzut de prevederile legale în materie cu privire la sesizarea Consiliului.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 4045/21.06.2018 partea reclamată depune concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

12. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 2591/03.05.2018 petentul susține faptul că, imediat după prezentarea unor disfuncționalități la nivelul U.M. 01020 Dej și a solicitării de verificare a legalității măsurilor dispuse de militari din conducerea unității în exercitarea atribuțiilor funcționale,... – psihologul Unității Militare 01020 Dej a dispus o serie de măsuri și a întocmit o serie de documente oficiale (avize medicale, rapoarte de specialitate) cu scopul de a-l discredita la locul de muncă și de a-l reduce la tăcere.

13. Petentul arată că, la mai puțin de o lună de la efectuarea evaluării psihologice anuale din data de 18.10.2016, C.R.Ș.R. i-a solicitat să efectueze a doua evaluare psihologică, pe baza raportului nr. A 10607 din 17.11.2016, fără însă să-i comunice vreun aviz sau concluziile raportului de evaluare psihologică inițial și documentele însoțitoare.

14. Petentul arată că avizele psihologice nr. 403 din 18.10.2016 și nr. 443 din 23.11.2016 i-au fost comunicate abia în data de 30.05.2017, prin adresa nr. A-5902/30.05.2017. În continuare, petentul arată faptul că în cuprinsul avizului nr. 443/23.11.2016 ...i-a evaluat cu „R.S.M.- riscuri specifice serviciului militar” și a făcut recomandări prin care i s-au impus restricții, după cum urmează: “nu se recomandă în prezent utilizarea armamentului și muniției; serviciul interior; misiuni cu grad ridicat de risc; se recomandă evaluare suplimentară (clinică); reevaluare psihologică după 60 de zile și după analizarea recomandărilor clinice”.

15. Petentul arată faptul că la data de 30.03.2017 C.R.Ș.R. a întocmit o notă de relații în care recomandă în plus „monitorizare din partea șefului direct”; de asemenea petentul arată că psihologul unității reține în respectiva nota de relații, cu vădită tentă tendențioasă, următoarele: „La începutul lunii septembrie 2016 imediat după mutarea în unitate a ofițerului acesta a generat nu doar o situație atipică pentru o instituție militară, ci și încărcată de negativitate, manifestând un comportament cu un potențial dezaptativ prin neșemnarea fișei postului și neasumarea responsabilităților specifice, reprezentând o sursă de stres în plus”.

16. Petentul susține că psihologul unității militare a săvârșit fapte de discriminare sub forma hărțuirii la locul de muncă, care au condus la încălcarea gravă a drepturilor sale; de asemenea, petentul susține că a fost încălcată și deontologia profesiei de psiholog prin divulgarea de date medicale sensibile cu caracter personal și de date cu caracter personal către diferite persoane și instituții și prin realizarea unui schimb neautorizat de informații prin care i-a afectat raporturile de muncă.

17. În punctul de vedere înregistrat sub nr. 3489/05.06.2018 petentul își completează sesizarea inițială.

18. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3489/05.06.2018 petentul depune o serie de documente suplimentare față de cele depuse împreună cu sesizarea inițială, supunând analizei Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în mod expres următoarele: Fișa de apreciere anuală întocmită de evaluator inițial mr.... - șef compartiment marketing și contractări, la data de 28.12.2016, a Raportului nr. A-9210/04.10.2016, a avizelor psihologice 443/23.11.2016, nr. 297 /30.03.2017 și nr. 490/03.10.2017.

19. În susținerile sale petentul, arată că Raportul nr. A-9210/04.10.2016 este un act premergător aprecierii de serviciu anuale pe anul 2016, fiind menționat în cadrul documentelor de evaluare și care conține caracterizări negative ale petentului.

20. Petentul explicitează motivele înaintării către conducerea unității militare a Raportului personal nr. A-8686/16.09.2016, raport prin care a solicitat analizarea și dezbaterăa unor aspecte (...) în vederea interpretării și aplicării unitare a dispozițiilor legale, precum și consecințele înaintării respectivului raport; astfel, potrivit opiniei petentului, consecințele înaintării raportului personal nr. A-8686/16.09.2016 au îmbrăcat forma unor represalii din partea șefului direct (șicanări, acuzații nefondate cu privire la realizarea sarcinilor de serviciu, sancționare disciplinară pe nedrept) și a unor avize medicale, rapoarte de evaluare și reevaluare psihologică și note de relații ale psihologului unității defavorabile petentului.

21. De asemenea, petentul detaliază interacțiunile sale cu psihologul unității militare după înaintarea Raportului personal nr. A-8686/16.09.2016; astfel, petentul susține că atitudinea d-nei față de dumnealui în diferite situații a fost neprofesională, iar acțiunile acesteia (*ex. solicitarea de reevaluare psihologică la mai puțin de 30 de zile de la data efectuării evaluării psihologice anuale, emiterea unui aviz psihologic cu concluzia „Apt condiționat”, întocmirea unei note de relații conținând caracterizări de specialitate negative și tendențioase, transmiterea dosarului medical/a datelor medicale fără consimțământul său și fără asigurarea confidențialității informațiilor*) au constituit o formă de hărțuire la locul de muncă.

Susținerile părții reclamate

22. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 3374/04.06.2018 partea reclamată arată că într-o instituție militară evaluarea psihologică este necesară și utilă în cunoașterea, aprecierea și asigurarea condițiilor de sănătate și securitate în muncă, pentru prevenirea accidentelor și bolilor profesionale, pentru deținerea și utilizarea armelor și munițiilor; în același timp, asistența psihologică la nivel de unitate se axează pe educație și consiliere pentru dezvoltarea personală, în vederea obținerii performanțelor profesionale, pentru dezvoltarea unor atitudini și comportamente civice, orientate spre respectarea valorilor profesionale militare și naționale, precum și a compotamentelor prosoziale.

23. În privința sublocotenentului G.N.C., partea reclamată susține că prima evaluare psihologică anuală a avut loc în data de 18.10.2016; întrucât la data evaluării au fost identificate anumite vulnerabilități individuale ce îngreunează capacitatea de adaptare și integrare socioprofesională a ofițerului, a fost emis un aviz psihologic favorabil, dar cu o perioadă de monitorizare din partea psihologului cu acordarea asistenței de suport, a

consilierii psihologice, cu necesitatea asumării responsabilității ofiterului pentru propria stare de sănătate.

24. În continuare, partea reclamată susține că a doua evaluare psihologică din data de 23.11.2016 vine ca urmare a neprezentării ofiterului la activitatea de consiliere, ofiterului acordându-i-se a doua șansă de a fi evaluat psihologic de către un psiholog clinician în rețeaua M.Ap.N.

25. În final, partea reclamată susține că restricțiile aplicate petentului cu privire la deținerea și utilizarea armamentului și munițiilor s-au impus pentru prevenirea producerii unor evenimente dezadaptative, astfel că scopul urmărit este unul legitim, motiv pentru care susținerea existenței vreunei discriminări apare neîntemeiată.

26. Prin concluziile depuse și înregistrate sub nr. 4045/21.06.2018 partea reclamată arată, în completarea susținerilor anterioare, că petentul a refuzat să ia la cunoștință de avizul psihologic 2017, să dea curs recomandărilor de specialitate, să se prezinte la evaluarea psihologică clinică, precum și la investigațiile medicale periodice, manifestând un comportament incompatibil cu demnitatea, onoarea și disciplina militară.

27. În continuare partea reclamată arată că atât în anul 2016 cât și în anul 2017 documentele de specialitate (rapoartele de evaluare psihologică) au fost trimise în plic sigilat prin compartimentul documente clasificate, în regim confidențial personal, ca anexă la adresa și nota de relații întocmită în colaborare cu medicul șef.

28. În finalul concluziilor scrise, partea reclamată arată că sesizarea înaintată de petent Consiliului are același obiect cu o plângere formulată de acesta la Parchetul Militar de pe lângă Tribunalul Militar Cluj în anul 2016, plângere prin care se contestă aprecierea de serviciu aferentă anului 2016 și avizul psihologic 2016; cu privire la acest aspect, partea reclamată susține că instanța de judecată a respins cererea petentului.

29. De asemenea, partea reclamată susține că petentul a formulat și o plângere penală pentru abuz în serviciu contra intereselor persoanelor la Tribunalul Militar Cluj împotriva mai multor ofițeri și civili, printre care se regăsește și dumneaei; cu privire la respectiva plângere s-a dispus declinarea competenței de analizare la Tribunalul Cluj secția penală; referitor la susținerile petentului în acest dosar, se poate observa că organele de cercetare penală au apreciat că atribuțiile de serviciu ale persoanelor reclamate au fost exercitate cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare și în limita atribuțiilor de serviciu.

VI. Motivele de fapt și de drept

30. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul reclamă o serie de acțiuni întreprinse de către psihologul unității militare angajatoare în exercitarea atribuțiilor de serviciu care, în opinia petentului, îmbracă forma unei hărțuiri la locul de muncă, hărțuire care ar avea ca scop reducerea la tăcere și descurajarea sa în privința solicitării pe viitor a verificării legalității actelor și măsurilor dispuse în cadrul unității militare.

31. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței

și, subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, conform art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională.

32. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. Conform art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. În acest sens se poate observa că ambele definiții (*discriminare*, *hărțuire*) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

33. Raportat la susținerile părților și la probatoriul depus la dosar, Colegiul director observă faptul că activitatea de evaluare psihologică a personalului militar se realizează conform reglementărilor și metodologiilor specifice domeniului de asistență psihologică (*Ordinul nr. M105/2014 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind asistența psihologică în Armata României, Dispoziția D.M.R.U. 23/2015 privind aplicarea Metodologiei de evaluare psihologică periodică a personalului Armatei României, Dispoziția D.M.R.U. 21/2015 pentru aprobarea „Criteriilor psihologice pentru selecția la intrarea în sistemul militar și pentru evaluarea psihologică periodică a personalului Armatei României”*). De asemenea, Colegiul director reține de asemenea faptul că împotriva aprecierii de serviciu aferentă anului 2016 și a avizul psihologic pentru anul 2016 petentul a formulat contestație la Parchetul Militar de pe lângă Tribunalul Militar Cluj, iar împotriva psihologului U.M. 01020 Dej, numita C.R.Ș.R., petentul a formulat plângere penală pentru abuz în serviciu contra intereselor persoanelor la Tribunalul Militar Cluj, care a dispus declinarea competenței de analizare către Tribunalul Cluj - Secția penală.

34. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1. În acest sens Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare (*„rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”*), criteriile expresis verbis enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată

prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

35. Prin raportare la cele menționate la punctul anterior, Colegiul director reiterează faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin 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. (CEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

36. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

37. Raportat faptele descrise de către petent, Colegiul director constată că petentul invocă fapte de discriminare care ar îmbrăca forma hărțuirii la locul de muncă. Însă, în sesizarea supusă judecării Consiliului, nu se regăsește nici o referire la identificarea punctuală a criteriului protejat. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

38. În consecință, Colegiul director constată că în speță nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă criteriu;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

Motivată și tehoredactată I.D./S.M.D.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.