



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA
DISCRIMINĂRII**
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA Nr. 97
din 17.02. 2009

Dosar nr: 626 /2008

Petiția nr: 11363 din data de 01.09 .2008.

I .Petent:F G

II.2. Numele și reședința reclamatului

2.1 F M

Obiect: „, Neacordarea sporului de confidențialitate și hărțuire”.

III. Procedura citării.

Prin emiterea citațiilor cu nr.13812,13809, din data de 27.10.2008, pentru data de 20.11.2008, procedura citării a fost legal îndeplinită.

La termen a fost prezent petentul, nu a fost prezent reclamatul.

IV. Obiectul sesizării și susținerile părților

A. Petentul sesizează Consiliul cu privire la următoarele aspecte :

1. Este angajatul Spitalului militar din Cluj Napoca și are gradul militar de colonel.
2. Petentul a solicitat conducerii spitalului unde lucrează acordarea sporului de confidențialitate de la data emiterii Ordinului 194/15. 12. 2006. Acest spor se acordă celor care „dețin, au acces și lucrează cu informații clasificate”.
3. Nu a primit sporul de confidențialitate pentru perioada de la 01.12.2006 până la 01.04.2007. Acest spor a fost acordată, într-o primă etapă, unui număr de 30 de salariați (printre care se aflau „telefonistele și îngrijitoarele de curățenie”) dar nu figurau șefii de secții și nici petentul. A făcut mai multe rapoarte care s-au soldat cu primirea sporului de la data de 01.04.2007. Nemulțumit de data de la care i s-a acordat sporul a întocmit alt raport prin care solicita acordarea sporului de la data aplicării ordinului. Răspunsul primit a fost unul negativ motiv pentru care a acționat în justiție măsura.
4. A formulat acțiune în justiție solicitând acordarea sporului de confidențialitate în cuantum de 14% și nu de 10%. Acest nivel al sporului era justificat de nivelul de acces la informațiile clasificate pe care l-a deținut.



Față de demersurile sale pe cale ierarhică și din justiție petentul a primit amenințări verbale și scrise de la comandantul spitalului. Amenințările vizau „potolirea” sa sub perspectiva unor sancțiuni disciplinare.

B. Prin punctul de vedere emis Spitalul militar Cluj Napoca, înregistrat sub nr. 13014/09.10.2008, rezultă:

1. Acordarea sporului s-a făcut conform procedurii instituite prin Ordinul nr. M194/2006 privind acordarea sporului de confidențialitate și pus în aplicare de la data de 10.12.2006 .

2. Comisia care a verificat persoanele îndreptățite la acel spor a propus un număr de 30 de persoane. Sporu se acordă persoanelor care „păstrează confidențialitatea în legătură cu informațiile clasificate la care au acces” și „persoanele care dețin, au acces și lucrează cu informații clasificate”. Certificatul/autorizația de acces la informații clasificate acordă posesorilor doar cota procentuală a sporului.

3. Acordarea sporului de confidențialitate de la data de 10.12.2006 a fost determinată și de „încadrarea în limitele bugetelor aprobate”. La data la care comisia a activat bugetul pe anul 2007 nu era aprobat.

4. Certificatul de acces la informații clasificate „strict secret” i-a fost retras la 12.03.2007 ca urmare a schimbării locului de muncă, fiindu-i eliberată Adevernița de acces la informații clasificate „secret de serviciu”. Față de această nouă situație i s-a acordat sporul în procent de 10%.

5. Petentul are o activitate petițională. Calitatea de militar presupune să nu se facă rapoarte, cereri, petiții, sesizări individuale neconforme cu realitatea, pentru că sunt de natură a leza onoarea și demnitatea militară. Activitatea petițională și contestatară este strâns legată de data de la care a fost schimbat din funcția de comandant al spitalului.

6. Centralista la care face referire petentul este de fapt operator Stație telefonică centrală din UM 02454 Cluj Napoca care utilizează și două documente clasificate.

7. Personalul care realizează curățenia desfășoară o jumătate de normă pentru multiplicarea documentelor clasificate și neclasificate, fiind avizată de structura de securitate a unității.

Au fost anexate în fotocopie documente care atestă atitudinea petentului.

C. Din Raportul de investigație se reține:

1. Față de demersul său, petentul, a fost susținut în poziție de către auditul militar.

2. Acțiunile intentate în justiție nu vizau domeniul discriminării.

3. Comandantul spitalului a precizat că a primit cam 20 de rapoarte de la petent cam cu aceeași tematică. Relațiile dintre ei se derulează doar în scris.

4. Col. Dr. S R , lt.col G I , Ș E și col. A F au precizat:

4.1 Alături de petent nu au primit , inițial, sporul de confidențialitate și alți 12 șefi de secție.

4.2 Nu consideră reală afdirmația de discriminare făcută la adresa comandantului spitalului.

4.3 După data înlocuirii de la comanda unității petentul comunică doar în scris, fiind pe un stat anexă.

4.4 Regulile și principiile instituite de petent când era comandantul unității sunt, în prezent, încălcate și nerespectate de către petent.



V. In drept.

Colegiul director analizând conținutul petiției astfel cum a fost formulată și al documentelor depuse în prezenta cauză reține:

1. Obiectul petiției vizează nemulțumirea petentului față de modalitatea de aplicare a unui act emis de ministrul apărării (și care privește acordarea sorului de confidențialitate).

2. Petiția vizează și atitudinea hărțuitoare a comandantului unității față de petent.

Analizând faptele reținute în acest caz, 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă.

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.

Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 alin.1 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, care a dat naștere sau nu, unei restricții, excludere, deosebire, preferință, și care circumstanțiat la situația petentului, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate 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.

Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ, mai multe condiții după cum urmează:

a) Existența unui tratament diferențiat (manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință).



b) Existența unui criteriu de discriminare cf. art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, conform căruia :” prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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

Criteriul invocat de petent „fost comandant al unității” nu poate fi reținut drept criteriu al tratamentului discriminator, pentru că nu există o legătură de cauzalitate între fosta calitate a petentului și acordarea sporului de confidențialitate de la o anumită dată și într-un anumit procent. Se reține că data acordării sporului pentru prima dată, 10.12.2006, a fost aceeași pentru toate cele 30 de persoane iar din rândul acestora nu au făcut parte alți 12 șefi de secție. În afara acestor 30 de persoane au mai rămas alte 369 de persoane care nu au primit acel spor de la data respectivă.

Din această perspectivă se reține că dreptul la un tratament echitabil al petentului, sub aspectul primirii și comensurării sporului de confidențialitate, nu a fost afectat, el nefiind singurul care să fi primit sporul la data și în cuantumul precizat.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

Sub acest aspect se reține că modalitatea efectivă de aplicare a respectivului act referitor la sporul de confidențialitate-data acordării și nivelul sporului- nu a drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege, respectiv dreptul la sporul de confidențialitate.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

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, republicată, 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.

Cu privire la cel de-al doilea aspect, respectiv cel al hărțuirii, Colegiul director reține:

1. Dreptul de petiționare este un drept recunoscut de lege tuturor cetățenilor.
2. Exercițiul oricărui drept trebuie să fie făcut cu bună credință și în limitele uzului normal.



3. Petentul are și calitatea de cadru militar, calitate ce incumbă anumite obligații și restricții, benevol asumate.

4. Aplicația atribuțiilor funcțiilor și gradelor militare este circumscrisă și cerințelor regulamentelor de ordine militară.

Din perspectiva acestor considerente aserțiunea imputată comandantului unității „...vă atrag atenția că în cazul în care nu încetați cu aceste rapoarte făcute fără nici un rost , veți fi sancționat disciplinar” nu poate fi reținută drept hărțuire, întrucât aprecierea activității și comportamentului unui subordonat face parte din atribuțiile unui șef/comandant care, în cauza de față , au fost exercitate.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate substitui, sub aspectul atribuțiilor, altor instituții în vederea soluționării unor petiții ale cetățenilor.

Colegiul Director, în temeiul art. 20 din O.G nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRÂȘTE:

1. Aspectele din prezenta petiție nu au caracter discriminatoriu, conform art. 2 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

2. Clasarea dosarului.

3. Prezenta hotărâre se va comunica în termen legal părților.

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

1. Presentul act poate fi contestat în termen de 15 zile de la data comunicării potrivit art.20 alin.10 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

2. Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța competentă și în termenul legal stabilit de art. 6 din Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ.

VII. Membrii Colegiului Director prezenți la sedință

COMȘA CORINA NICOLETA

DEZIDERIU GERGELY

ISTVAN HALLER

IONIȚĂ GHEORGHE

MONICA VASILE

PANFILE ANAMARIA

