



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 421 din 19.05.2021

Dosar nr.: 163/2020

Petiția nr.: 1630/05.03.2020

Petent: Sindicatul Național A.P.I.A.

Reclamată: Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură

Obiect: posibilă faptă de discriminare săvârșită prin acordarea în mod diferențiat a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1. Sindicatul Național Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură (A.P.I.A.) prin reprezentant legal, cu sediul în București, str. Piata Valter Maracineanu nr. 1-3, et. I 1, cam 303-305, sector 1 și adresa de comunicare în București, Bulevardul Carol I, nr. 17, sector 2

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură (în continuare A.P.I.A) prin reprezentant legal cu sediul în București, Bulevardul Carol I, nr. 17, sector 2

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul reclamă o posibilă faptă de discriminare prin acordarea în mod diferențiat a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă.

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 citând prin adresele nr. 1630/03.04.2020 și nr. 2039/03.04.2020, ținând cont de starea de pandemie creată de coronavirusul SARS-CoV-2.

5. Reclamatul a răspuns la citație prin transmiterea punctului său de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 2570/05.2020.

6. Procedura legal îndeplinită.

II. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Petentul, prin petiția înregistrată la CNCD sub nr. 1630/05.03.2020, a sesizat următoarele:

- potrivit dispozițiilor art. 23 din cuprinsul Legii nr. 153/2017, personalul plătit din fonduri publice beneficiază de sporul pentru condiții de muncă care este definit prin art.1 alin. 2, lit.a.) din Regulamentul cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de

personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică central din 20.12.2017, aprobat prin HG nr. 917/2017, ca reprezentând compensația financiară a riscurilor, acordată personalului care își desfășoară activitatea în condițiile de muncă vătămătoare, periculoase, deosebite, deosebit de periculoase, condiții grele de muncă sau condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare.

- În temeiul acestor acte normative, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale a emis Ordinul nr. 154/R din 30/01.2018 prin care a stabilit în art. 1 că locurile de muncă pentru care se acordă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare sunt acelea care întrunesc cel puțin 2 factori de risc din cei prevăzuți în art.5 din regulamentul cadru aprobat prin HG nr. 917/2017, în baza unui buletin de expertiză eliberat în condițiile legii de către direcțiile de sănătate publică. În baza acestui ordin, directorul general al APIA a emis Decizia nr. 32/31.01.2018 prin care a dispus ca locurile de muncă pentru care se acordă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare sunt acelea care întrunesc cel puțin 2 factori de risc din cei prevăzuți de art. 5 din Regulamentul cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal. Dispozițiile art.2, lit.c dispun că sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare este de 15% din salariul de bază, pentru personalul care își desfășoară activitatea sub influența a unu sau mai mulți factori de risc. Prin Buletinul de expertiză nr. 22/26.01.2018 emis de Direcția de Sănătate Publică a municipiului București care a fost înregistrat la APIA în data de 30.01.2018, au fost identificați 5 factori de risc care afectează întreg personalul din cadrul APIA. Față de aceasta situație în data de 15.02.2018 prin Nota nr. 1500 s-a solicitat convocarea comisiei paritare din aparatul central al APIA, solicitare aprobată de directorul general al APIA. Ulterior, a fost emis Avizul favorabil nr.4/19.02.20 privind aplicarea sporului pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul APIA- aparat central. Cu toate acestea, acest spor a fost acordat preferențial anumitor funcționari publici și anumitor angajați contractuali;

- În drept, petentul susține ca își întemeiază acțiunea pe dispozițiile art. 14 din CEDO, art.16 din Constituția României și art. 413 din Codul administrativ.

8. Petentul, în sprijinul susținerilor sale, înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri, atașând o serie de documente, respectiv: Ordinul nr.154/30.01.2018, Decizia nr. 32/31.01.2018, Buletinul de Expertiză nr.22/26.01.2018, nota privind necesitatea convocării comisiei paritare, Avizul APIA 6579/19.02.2018

9. Prin adresa nr. 5135/24.08.2020, petentul a depus la CNCD concluziile scrise în care solicită următoarele:

a) Respingerea excepției tardivității invocată de partea reclamată ca urmare a faptului că nu rezultă și nu a fost precizat că ar fi avut cunoștință de presupusa discriminare în luna ianuarie 2018. De asemenea, neacordarea unitară a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de munca este una continuă, neputându-se stabili momentul încetării acestei fapte. Petentul susține ca pe rolul Tribunalului București există dosarul nr. 3243/3/2020 cu același obiect, dosar în cadrul căruia au aflat că există unii colegi ai lor din cadrul centrelor județene APIA cărora li s-au acordat acest spor. Ulterior, transferului acestora în aparatul central, aceștia nu au mai beneficiat de H.G. NR. 917/2017, FIINDU-LE ACORDAT UN SPOR DE APROXIMATIV 4% din salariu de baza și nu în conformitate cu regulamentul. De asemenea, petentul susține faptul că acest spor se acordă în centrele județene APIA doar personalului care au atins nivelul maxim de salarizare aferent anului 2022. Cei nou angajați pentru care nu există încadrare asimilată li se acordă sporul în conformitate cu prevederile Regulamentului cadru și buletinului de expertiză -15% din salariul de baza. Colegilor din aparatul intern de la Direcția Audit Intern le-au fost stabilite

salariul de bază la nivelul anului 2022 beneficiind și ei de acest spor .

b) Admiterea sesizării astfel cum a fost formulată având în vedere și adresa Ministerului Muncii și Justiției Sociale (în continuare MMSJ) înregistrată sub nr. 902/DM/06.05.2019 prin care aceasta instituție a emis un punct de vedere prin care, indiferent de încadrarea salarială aferentă anului 2022, susținea aplicarea acestui spor tuturor funcționarilor publici și personalului contractual. Față de acest aspect, cu precădere aplicarea corectă a dispozițiilor legale de către MMJS, petentul înțelege să întărească ideea prin amintirea dispozițiilor art.25 din cadrul Legii nr. 153/2017 potrivit căreia suma sporurilor nu trebuie să depășească 30% din suma salariilor de bază. Criteriul stabilit de legiuitor pentru acordarea sporului de muncă nu are nimic de-a face cu nivelul salariului prevăzut pentru anul 2022, ci vizează exclusiv desfășurarea activității sub incidența unuia sau mai multor factori de risc care creează funcționarului condiții deosebite de muncă, vătămătoare sau periculoase. Astfel, petentul subliniază că este nelegal ca pentru acordarea acestui spor să se raporteze la nivelul salariului de baza al personalului bugetar, în condițiile în care toți funcționarii care sunt expuși factorilor de risc au de suferit, indiferent că au salariul mai mic sau mai mare;

10. În cadrul aceluiași concluzii, petentul aduce în discuție Sentința civilă nr.450/11.06.2018 pronunțată de Tribunalul Arad în dosarul nr. 692/108/2018 definitivă prin Decizia nr. 2164/06.11.2018 a Curții de Apel Timisoara, dar și Decizia nr. 82/2018 a Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept care prevede modalitatea etapizată în care majorarea salariului de baza cu 15% pentru complexitatea muncii și care nu are nicio legătură cu drepturile salariale solicitate în prezenta cauză, nici în mod direct și nici prin analogie. În concluzie, Decizia nr. 82/2018 a Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept nu se aplică în cazul sporurilor pentru majorarea salariului de bază pentru complexitatea muncii nu este un spor și pentru ca art.38 nu se aplică speței de față.

Susținerile reclamatului

11. Reclamatul a depus un punct de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 2570/05.05.2020 cu privire la sesizarea nr. 1630/05.03.2020 prin care a susținut următoarele:

- **Admiterea excepției tardivității plângerii formulate de Sindicatul Național APIA**, având în vedere faptul că petentul a avut cunoștință de presupusa discriminare încă din luna ianuarie 2018, dar petiția a formulat-o în data de 05.03.2020 încălcând dispozițiile art. 20 alin. 1 din OG nr. 137/2000

- cu privire la refuzul acordării sporului de 15% pentru condiții vătămătoare anumitor funcționari în timp ce alții beneficiază de acest spor în centrele județene APIA, cât și anumitor funcționari publici din cadrul instituției, le considera neintemeiate, reclamatul susținând că personalul APIA în integralitate beneficiază de acest spor. Reclamatul subliniază că începând cu 1 ianuarie 2018, unele categorii de personal din cadrul Agenției au intrat sub incidența art.38 alin.3, lit.a, iar altele sub incidența art.38 alin.6, drepturile salariale fiind stabilite în strictă concordanță cu prevederile acestor articole.

Ordinul Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale nr.154/R/30.01.2018, precum și a Deciziei nr.32/31.01.2018 directorului general al APIA au fost emise în temeiul Legii nr. 153/2017 și a H.G nr. 917/2017 în vederea aplicării în mod corect a prevederilor articolelor incidente. Reclamatul subliniază faptul că centrele județene APIA au personalitate juridică și au obligația să se încadreze în bugetul alocat cheltuielilor de personal.

În baza Deciziei nr.32/31.01.2018 directorului general al APIA, centrele județene au emis acte administrative prin care au stabilit locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora. De prevederile acestora au beneficiat salariați încadrați în prevederile art. 38, alin.6 pentru care s-au

acordat drepturi salariale aferente anului 2022, nefiind cazul persoanelor care au intrat sub incidența art.38 alin.3, lit.a

Pentru personalul din cadrul aparatului central al APIA a fost emisă Decizia nr. 705/11.12.2018, aplicabilă atât funcționarilor publici cât și personalului contractual care intra sub incidența dispozițiilor art.38, alin.6 și art.39 alin.2.

Reclamatul invocă prevederile art. 38, alin.3 lit a din Legea nr. 153/2017 potrivit căreia quantumul brut al sporurilor se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017 fără a depăși limita prevăzută de art.25 în măsura în care își desfășoară activitatea în aceleași condiții. În vederea lămurii tuturor neconcordanțelor, reclamatul a solicitat lămuriri de la MMJS, răspunsul acestui minister venind prin adresa nr. 323/DM/2018. În cuprinsul răspunsului se menționează că sporurile pentru condiții vătămătoare de muncă vor fi acordate conform regulamentelor elaborate în baza art.23, atunci când salariile de bază vor fi stabilite în raport cu salariile de bază prevăzute în anexele la Legea-cadru, respectiv începând cu anul 2019, sau în următoarele situații, după caz:

- pentru personalul ale cărui salarii majorate cu 25% depășesc grila din anul 2022, situație prevăzută la art.38, alin.6, quantumul sporurilor va fi determinat prin aplicarea prevederilor Regulamentului asupra salariului de bază stabilit la nivelul prevăzut în grilă;

- în mod similar se va proceda și în cazul personalului nou încadrat, numit și promovat în baza art.39 alin.2 pentru care nu există funcție similară în plată, al cărui salariu de bază este stabilit prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele la lege cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

- conform art.3 din HG nr. 917/2017 reclamatul susține că prevedere următoarele: "Acordarea sporului pentru condiții de muncă, în limitele prevăzute în anexa la prezenta hotărâre, este în responsabilitatea ordonatorului de credite, cu respectarea prevederilor art. 25 din Legea cadru nr.153/2017, cu modificările și completările ulterioare, și cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli.

12. Având în vedere cele expuse, reclamatul susține faptul că nu există un caz de discriminare și cu atât mai mult, având în vedere prevederile art. 109 din Legea nr. 188/1999, care dispune: "cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public sunt de competența secției de contencios administrativ și fiscal al tribunalului, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe" coroborate cu prevederile art. 536 din OUG nr. 57/2019 privind codul administrativ, competența de soluționare a acestei sesizări de către CNCD este discutabilă, având în vedere obiectul petiției în speță.

13. Reclamatul precizează că pe rolul Tribunalului București există dosarul nr. 36445/3/2018, prin care petentul a solicitat aceleași lucruri.

14. În susținerea punctului său de vedere, reclamatul invocă și decizia ICCJ nr. 82/26.11.2018 - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, argumente care au stat la baza respingerii unei acțiuni identice cu cea care formează obiectul dosarului aflat pe rolul Tribunalului București.

15. De asemenea, reclamatul înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri, atasând punctului de vedere următoarele documente: adresa 332/DM/31/01.2018, decizia nr.705/11.12.2018

VI. Cadrul legal aplicabil

Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

16. Ulterior analizei celor expuse precum actelor depuse la dosar, Colegiul director consideră aplicabile sesizării nr. 4944/13.08.2020 următoarele dispoziții legale:

- art. 63 din **Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, publicată în M.of nr. 348 din 6 mai 2008;**

- art.4, alin. 2 și art. 32, alin.1 din cuprinsul Constituției României;
- art. 2 alin.1 și art. 20, alin. 1 din cuprinsul OG nr. 137/2000, republicată;
17. Colegiul director reține că petentul, organizatie sindicală, reclamă o posibilă faptă de discriminare savarsita prin acordarea in mod diferentiat a sporului pentru conditii periculoase sau vătămatoare de muncă reclamă.
18. **În drept**, potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analiza în fond a petiției” Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate din oficiu, respectiv excepția tardivității depunerii sesizării invocată de partea reclamatul”.
19. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.
21. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.
22. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.
23. Prin urmare, având în vedere motivele expuse, susținerile părților și înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director constată că partea reclamată nu a făcut dovada faptului că petentul cunoștea încă din luna ianuarie 2018 documentele pentru acordarea sporului în cauză, excepția neputând fi probată, fapt pentru care urmează a respinge excepția de tardivitate a introducerii plângerii în raport cu faptele care fac obiectul plângerii, în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.
24. Ulterior analizării excepției, Colegiul director trece la analiza fondului prezentei cauze, în conformitate cu dispozițiile art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *"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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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"*.
25. În analiza faptei de discriminare semnalate de petent, Colegiul director are în vedere îndeplinirea cumulativă a elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv:
- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații anologice, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile) sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
 - b) existența unui criteriu de discriminare în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000;
 - c) tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;
 - 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.

26. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, reține că se invocă un tratament discriminatoriu în ceea ce privește refuzul informării petentului cu privire la data și locul unde a fost desfășurat spectacolul la care a participat și fiul acestuia. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat, de reclamant (patent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului)

27. Colegiul director a analizat în ce măsură există criteriul invocat de petent (cel legat de primirea sporului pentru condiții vătămătoare în cuantum de 15%), ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Colegiul director reține, din cuprinsul petiției, că tratamentul diferențiat (invocat de petent) are la bază faptul că nu toți salariații APIA primesc acest spor în cunatumul stabilit de lege

28. Se reține că petentul a făcut referire la HG nr. 917/2017 prin care se precizează compensația financiară a riscurilor, acordată personalului care își desfășoara activitatea în condițiile de muncă vătămătoare, periculoase, deosebite, deosebit de periculoase, condiții grele de muncă sau condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare. În temeiul acestor acte normative, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale a emis Ordinul nr. 154/R din 30/01.2018 prin care a stabilit în art. 1 că locurile de muncă pentru care se acordă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare sunt acelea care întrunesc cel puțin 2 factori de risc din cei prevăzuți în art.5 din regulamentul cadru aprobat prin HG nr. 917/2017, în baza unui buletin de expertiză eliberat în condițiile legii de către direcțiile de sănătate publică. În baza acestui ordin, directorul general al APIA a emis Decizia nr. 32/31.01.2018 prin care a dispus ca locurile de muncă pentru care se acordă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare sunt acelea care întrunesc cel puțin 2 factori de risc din cei prevăzuți de art.5 din Regulamentul cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal. Dispozițiile art.2, lit.c dispun că sporul pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare este de 15% din salariul de bază, pentru personalul care își desfășoara activitatea sub influență a unu sau mai multi factori de risc. Prin Buletinul de expertiză nr. 22/26.01.2018 emis de Direcția de Sănătate Publică a municipiului București

care a fost înregistrat la APIA în data de 30.01.2018, au fost identificați 5 factori de risc care afectează întreg personalul din cadrul APIA. Față de aceasta situație în data de 15.02.2018 prin Nota nr. 1500 s-a solicitat convocarea comisiei paritare din aparatul central al APIA, solicitare aprobată de directorul general al APIA. Ulterior, a fost emis Avizul favorabil nr.4/19.02.20 privind aplicarea sporului pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul APIA- aparat central. Cu toate acestea, ia act de susținerea petentului privind acordarea acestui spor preferențial anumitor funcționari publici și anumitor angajați contractuali;

29. De asemenea, Colegiul reține și faptul că petentul susține că acest spor se acordă în centrele județene APIA doar personalului care a atins nivelul maxim de salarizare aferent anului 2022. Celor nou angajați, pentru care nu există încadrare asimilată, li se acordă sporul în conformitate cu prevederile Regulamentului cadru și buletinului de expertiză -15% din salariul de baza. Dar petentul, în lista anexată susținerilor sale cu angajați ai instituției, nu diferențiază care dintre aceștia primesc sau nu acest spor și care dintre aceștia sunt sau nu membri ai sindicatului. Astfel, Colegiul director nu poate reține ca probă susținerea petentului, aceasta nefiind elucidantă în cauză.

30. Totodată, Colegiul director reține din susținerile reclamatului faptul că în baza Deciziei nr.32/31.01.2018 directorului general al APIA, centrele județene au emis acte administrative prin care au stabilit locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora. De prevederile acestora au beneficiat salariați încadrați în prevederile art. 38, alin.6 pentru care s-au acordat drepturi salariale aferente anului 2022, nefiind cazul persoanelor care au intrat sub incidența art.38 alin.3, lit.a.

31. Analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

32. Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există probe care să conducă la o legătură de cauzalitate între criteriul și tratamentul diferențiat invocat de către petent, în această speță nefiind vorba de fapte 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. Respingerea excepției de tardivitate invocată de partea reclamată, conform art.21 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.Of nr. 348 din 6 mai 2008, raportată la obiectul prezentei sesizări;

2. Aspecte sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, neexistând o legătură de cauzalitate între faptele descrise de petent și criteriul invocat în prezenta cauză.

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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 de 15 zile 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 ședința de deliberări desfășurată în data de 19.05. 2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru (on-line), HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA SORINA CLAUDIA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr.138/24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Data redactării: 31.05.2021

Motivată și tehnoredactată CJ/CCS

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.