



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 650 Din 08.09.2021

Dosar nr.: 198/2020

Petiția nr.: 1861/17.03.2020

Petentă:

Reclamați:

1. Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură - Centrul Județean Covasna
2. – director executiv
3. – director executiv adjunct
4. – director executiv adjunct

Obiect: tratament diferențiat, situații umilitoare, degradante și de hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

1. Agenția de Plăți și Intervenție pentru Agricultură - Centrul Județean Covasna, cu sediul în municipiul Sfântu Gheorghe, str. Lt. Păiuș David nr. 7, jud. Covasna și adresă de e-mail: apia.covasna@apia.org.ro

2., cu domiciliul procesual ales la locul de muncă (A.P.I.A. – Centrul Județean Covasna) și adresă de e-mail

3., cu domiciliul procesual ales la locul de muncă (A.P.I.A. – Centrul Județean Covasna) și adresă de e-mail

4., cu domiciliul procesual ales la locul de muncă (A.P.I.A. – Centrul Județean Covasna) și adresă de e-mail

II. Procedura de citare a părților

3. 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, republicată², Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 1861/16.04.2020 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2318/16.04.2020 au fost citate părțile reclamate. Citarea a fost realizată fără acordarea unui termen de audieri, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, solicitându-se părților să precizeze acordul privind soluționarea speței, fie în lipsă (*cu comunicarea de note scrise / puncte de vedere în scris, în vederea îndeplinirii condițiilor prevăzute de art. 11 alin. 2 și art. 38 din*

Ordinul nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la CNCD), fie cu acordarea de termen pentru audiere la sediul CNCD.

5. Prin citația înregistrată sub nr. 1861/16.04.2020, petentei i s-a comunicat faptul că s-a ridicat din oficiu excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, referitor la capătul de cerere privind solicitarea de a dispune măsurile necesare în vederea înlăturării consecințelor faptei de discriminare.

6. Citația nr. 1861/16.04.2020 a fost transmisă cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței prin poștă. Citațiile nr. 2318/16.04.2020 au fost transmise cu poșta militară.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 2632/06.05.2021 partea reclamată 1 a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentei prin adresa înregistrată sub nr. 3018/25.05.2020), prin respectivul punct de vedere nesolicitându-se în mod expres un termen de audiere.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 2535/04.05.2021 partea reclamată 2 a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentei prin adresa înregistrată sub nr. 3018/25.05.2020), prin respectivul punct de vedere exprimându-și acordul cu privire la soluționarea în lipsă a sesizării.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 2580/05.05.2020 partea reclamată 3 a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentei prin adresa înregistrată sub nr. 3018/25.05.2020), prin respectivul punct de vedere exprimându-și acordul cu privire la soluționarea în lipsă a sesizării.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 2627/06.05.2020 partea reclamată 4 a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentei prin adresa înregistrată sub nr. 3018/25.05.2020), prin respectivul punct de vedere exprimându-și acordul cu privire la soluționarea în lipsă a sesizării.

12. Prin adresa înregistrată sub nr. 2661/08.05.2020 petenta a depus un punct de vedere privind excepția invocată din oficiu, precum și precizări privind încadrarea legală a faptelor sesizate (art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

13. Prin adresa înregistrată sub nr. 3018/25.05.2020 s-a comunicat părților posibilitatea de a formula concluzii scrise.

14. Prin adresa înregistrată sub nr. 3760/23.06.2020 partea reclamată 1 a depus concluzii scrise.

15. Prin adresa înregistrată sub nr. 3759/23.06.2020 partea reclamată 2 a depus concluzii scrise.

16. Prin adresa înregistrată sub nr. 3767/23.06.2020 partea reclamată 3 a depus concluzii scrise.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

17. Prin petiția înregistrată sub nr. 1861/17.03.2020 petenta susține că este discriminată la locul de muncă, angajatorul încălcând prevederile art. 1 alin. 2 lit. i), art. 7 și art. 15 din O.G. 137/2000, republicată.

18. Petenta susține că este angajata A.P.I.A. - Centrul Județean Covasna din anul 2012 iar, începând cu anul 2015 și până în prezent, este supusă unor presiuni nelegale, cu scopul de a o forța să plece din instituție, și unei discriminări continue din partea unor persoane care au calitatea de funcționari publici de conducere (în fapt, numiți de partide politice), pe motiv că dumneaei aparține unei minorități, fiind de naționalitate maghiară, pentru că este femeie și pentru că este un consilier juridic devotat profesiei, care în exercitarea profesiei nu a acordat aviz de legalitate unui act vădit nelegal și netemeinic.

19. Petenta susține că presiunile făcute asupra sa sunt concretizate prin 5 acțiuni, respectiv:

- nu i se asigură servicii de curățenie și igienă la locul de muncă;
- i se reproșează periodic de către directorul executiv faptul că dumneaei nu a dat banii colegiilor, „*deși el a depus toate eforturile ca să primească colegii*”;
- în urma apărării drepturilor și intereselor legitime ale A.P.I.A. - Centrul Județean Covasna, suferă efecte negative la locul de muncă;
- în cadrul sedinței de management intern convocată în data de 26.02.2020 directorul executiv a suspus-o la umilințe, fiindu-i lezată demnitatea personală;
- evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale petentei este utilizată ca un mijloc de discriminare și intimidare.

20. Cu privire la primul punct al petiției, petenta susține că, din anul 2014 și până în prezent, în biroul acesteia nu se face curățenie; petenta menționează că dumneaei spală pe jos, confruntându-se chiar și cu situația neplăcută ca fermierii veniți la A.P.I.A. să facă glume legate de faptul că „juristul sau inginerul este femeia de serviciu”.

21. Petenta susține că solicitările exprese făcute către șeful SERD pentru asigurarea igienizării spațiilor comune și birourilor au fost refuzate, comunicându-se de la conducere ca igienizarea să se facă de către personal întrucât cheltuiala nu poate fi prevăzută în buget.

22. Petenta susține că, spre deosebire de restul instituțiilor publice care au instituit măsuri specifice de combaterea pandemiei, în data de 13.03.2020 (zi de vineri) A.P.I.A. - Centrul Județean Covasna era plină cu fermieri sosiți din toate colțurile de județ; petenta susține că în ziua respectivă l-a căutat pe director, dar nu l-a găsit (acesta nefiind la serviciu în acea zi), astfel că, după ce au plecat fermierii, a decis ca la ora 14.00 să spele pardoseala cu apă cu hipoclor, atât în biroul său, cât și pe coridor și să părăsescă clădirea instituției.

23. De asemenea, petenta susține că a sunat la Direcția Sanitară Covasna pentru a se interesa dacă sunt instituite măsuri specifice și la nivelul județului Covasna.

24. În continuare, petenta susține că, în data de 16.03.2020, directorul adjunct C.I. i-a cerut socoteală pentru că a ieșit din clădire în data de 13.03.2020, situație în care i-a răspuns calm că a ieșit pentru că a făcut curățenie, explicându-i că persoanele cu cel mai mare risc de infecție sunt cele care sunt în contact direct cu un pacient cu COVID-19 și că personalul A.P.I.A. nu știe cine vine și cine pleacă din clădire, însă aceasta a târât-o până la director, care la rândul său a țipat la dumneaei, întrebând-o de ce nu s-a învoit trimițând un mesaj.

25. Petenta susține că atitudinea directorului executiv față de dumneaei este discriminatorie, întrucât acesta nu a venit la serviciu de frica infectării cu COVID-19, însă

dumneaei i-a cerut socoteală legat de părăsirea sediului după ce a igienizat cu clor, deși la locul de muncă a fost expusă la maxim riscului infectării cu COVID-19.

26. Cu privire la al doilea punct al petiției, petenta susține i se reproșează neavizarea pentru legalitate la data de 26.06.2015 a proiectului de Decizie nr. 134/26.06.2015, întocmită de șef serviciu S.E.R.D. și semnată de directorul executiv (prin care se propune stabilirea procentelor aferente suplimentului postului și suplimentului treptei de salarizare a unor salariați); astfel, deși i se reproșează că în exercitarea funcției de consilier juridic nu a acordat aviz de legalitate pe decizia respectivă, petenta susține că a refuzat să o semneze pentru că în opinia sa directorul executiv al A.P.I.A. Covasna nu este abilitat să emită un act administrativ cu caracter normativ de individualizare a două sporuri salariale, decizia de punere în executare a unor decizii judecătorești neputând excede dispozitivului Deciziei Curții de Apel Brașov nr. 276/RJ din 07 aprilie 2009 de respingere a suplimentului postului și a suplimentului corespunzător treptei de salarizare în procentul de 25% din salariul de bază.

27. Petenta arată că pe parcursul anilor 2016-2018 a formulat apărările necesare în dosarele în care salariați ai A.P.I.A. - Centrul Județean Covasna au intentat o serie de acțiuni în constatare, precum și în dosarul execuțional pentru punerea în executare a acestor hotărâri, fiind obligația sa legală de a reprezenta interesele A.P.I.A., solicitând însă înlocuirea sa cu un alt consilier juridic pentru procesele cu salariații instituției (solicitare care nu a fost aprobată, întrucât nu exista un caz de incompatibilitate).

28. Cu privire la al treilea punct al petiției, petenta susține că, în urma apărării de către dumneaei a drepturilor și intereselor legitime ale A.P.I.A. - Centrul Județean Covasna, conducerea instituției îi aplică tratamente adverse, după cum urmează:

- i s-a șters accesul la e-mail-ul instituției, primind informații și manuale de procedură prin bunăvoința colegilor;
- în fiecare ședință de management intern directorul executiv îi știrbește autoritatea, numind-o iresponsabilă, vinovată, adresându-i calificative și jigniri;
- directorul executiv îi încurajază colegii de serviciu să nu o salute, prin atitudinea arătată în ședințe față de dumneaei;
- directorul executiv dă de înțelese colegiilor că nu trebuie să facă nimic, iar dacă o adresă este direcționată către Compartimentul Juridic, petenta este considerată "vinovată" dacă nu se rezolvă în termen;
- mergând cu actele la semnat în biroul directorului executiv, acesta îi reproșează de fiecare dată că nu a dat banii colegilor, că nu colaborează, de aceea aceștia au dreptate să nu o respecte.

29. Cu privire la al patrulea capăt de cerere al petiției, petenta susține că în data de 26.02.2020 directorul executiv a convocat o ședință de management intern, ocazie cu care i-a solicitat personal participarea la ședință, iar la mijlocul ședinței i-a adus o serie de reproșuri într-un limbaj cu expresii violente, în mod umilitor și degradant, amenințând că o va da afară; în continuare, petenta explică faptul că directorul executiv era nemulțumit pentru că în data de 24.02.2020 Direcția Antifraudă a venit în control, fiind nevoit să consilieze dumnealui în locul petentei, aceasta afându-se în delegație la Curtea de Apel Brașov; de asemenea, petenta menționează nu i s-au solicitat date sau relații de către organul de control în ziua următoare în care s-a aflat la sediul instituției.

30. Petenta susține că, de față cu toți șefii de centre locale, directorii și șefii de serviciu sau înlocuitorii acestora, directorul executiv i-a adresat cuvinte jignitoare, lezându-i demnitatea, umilind-o, spunându-i că va da testare cu dumnealui din legislație.

31. Petenta susține că a semnalat neîntocmirea răspunsului la adresa D.N.A. de către colegii de la Centrul Local Întorsura Buzăului, însă directorul executiv i-a răspuns să se descurce singură pentru că știe dosarele mai bine decât cei care le gestionează; în continuare, petenta susține că în data de 02.03.2020 a semnalat că nu a primit dosarele și punctul de vedere de la colegi și că în aceste condiții A.P.I.A. nu poate răspunde la adresa D.N.A., dar, în loc de ajutor, a primit sarcini suplimentare aflate în fișa postului a altor angajați (solicitându-i-se verbal să întocmească 6 decizii de delegare personal și alte atribuții care nu au tangență cu activitatea Compartimentului Juridic).

32. Petenta menționează că, din cauza sarcinilor suplimentare în data de 02.03.2020, a făcut de circa 20 de ori ruta scările parter - etaj.

33. Petenta susține că în data de 03.03.2020 a stâns toate documentele și adresele de răspuns și a mers să le prezinte directorului executiv în vederea soluționării cererii D.N.A., însă acesta a dat-o afară din birou, spunându-i să le rezolve singură pentru că pe dumnealui nu îl interesează; în continuare, petenta susține că la sfârșitul programului a fost chemată de către directorul executiv în biroul acestuia, fiind prezent și directorul executiv adjunct ; petenta susține că directorul executiv a acuzat-o că nu a răspuns la o altă adresă tot în cazul respectiv, situație în care i-a răspuns calm că răspunsul se află în dosarul cu care a venit de dimineața și pe care acesta a refuzat să îl vadă; petenta susține că, în urma discuției purtate, directorul executiv a început să o amenințe că o va da afară, solicitându-i să facă cerere de mutare la Inspecții ca să nu o mai vadă.

34. Petenta susține că directorul executiv îi solicită să întocmească răspunsuri la toate adresele oficiale, însă îi reproșează că nu este româncă și că nu cunoaște limba română, fără să ia în considerare că limba sa maternă este cea maghiară și ca urmare nu înțelege perfect regionalismele și cuvintele mai dificile, dar a promovat examenul de licență în limba română și studiile postuniversitare.

35. Cu privire la al cincilea capăt de cerere din petiție, petenta susține că în cazul său nu se respectă procedura de evaluare a funcționarilor publici, care stabilește că performanțele profesionale individuale sunt apreciate obiectiv, evaluarea sa fiind utilizată de către conducerea APIA - Centrul Județean Covasna ca un mijloc de discriminare și intimidare; în acest sens, petenta susține că nu a fost chemată la interviu, raportul de evaluare fiind prezentat de către., responsabil resurse umane și semnat de directorul executiv. În continuare, petenta susține că există o incoerență privind corelația între obiectivele îndeplinite între 90-96% și nota la criteriile de performanță de 4.35, totuși nota finală fiind stabilită la 4.51 pentru a se menține la pragul de "foarte bine", de teamă că la calificativul "bine" va fi lipsită de stimulente pentru gestionarea fondurilor europene.

36. Petenta susține că i s-a pus în vedere de mai multe ori că i se va reduce și salariul.

37. În final, petenta consideră că abuzurile exercitate asupra sa aduc atingere și integrității funcției de consilier juridic, nu numai demnității persoanei care exercită această funcție și generează o stare de pericol pentru buna desfășurare a activității de serviciu în cadrul unei autorități publice.

38. Petenta susține că este discriminată pe motiv că aparține etniei maghiare și "ca să se arate colegilor cum este tratat un jurist care nu a dat banii pentru ei".

39. Prin adresa înregistrată sub nr. 2661/08.05.2020 petenta a depus note scrise.

40. Petenta solicită respingerea excepției de necompetență ridicată de Consiliul National pentru Combaterea Discriminării.

41. Petenta încadrează faptele sesizate ca fiind hărțuire la locul de muncă, conform art. 2 alin. 5 din O.G. nr.137/2000, republicată.

42. Petenta susține că, în urma plângerii formulate la Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, i s-a agravat situația la locul de muncă.

43. Petenta precizează că în perioada 06.04.2020-05.05.2020 a trebuit să își ia concediu pentru supravegherea copilului, în baza Ordonanței de urgență nr. 41/2020, pentru a evita consecințele negative ale denunțării actelor de discriminare ale conducerii APIA - Centrul Județean Covasna, pentru respectiva perioadă fiindu-i diminuate drepturile salariale cu 60%.

44. Petenta menționează că, în timp ce se afla în concediu, în biroul său s-a făcut "o întrunire de digitizare a prafului și mizeriei" și s-au făcut fotografii pentru a se demonstra cât de "jegos" este consilierul juridic și cât de frumos arată birourile colegelor și mai presus a colegilor bărbați, petenta fiind umilită și în lipsă; în continuare petenta susține că în birourile colegilor săi s-a făcut și curățenie cu ocazia fotografierii lor, biroul "mizerabil" al petentei arătând în felul respectiv după câteva săptămâni de concediu al acesteia.

45. Petenta susține că în data de 04.04.2020, la revenirea din concediu, a preluat actele juridice primite, iar în data de 06.05.2020 i s-a cerut explicații în scris cu privire la faptul că nu a răspuns la un e-mail primit la data de 16.04.2020, deși în acea perioadă fusese în concediu, iar e-mail-ul fusese redirecționat către dumneaei abia în data de 05.05.2020. În continuare, petenta susține a rezolvat lucrările juridice, încercând să evite presiunile psihice.

46. Petenta susține că toți colegii săi sunt supărați pe dumneaei întrucât aceștia au aflat că, din cauza disensiunilor acesteia cu conducerea instituției, învoirile au devenit stricte, în opinia petentei aceștia urmând să strângă dovezi împotriva sa pentru a se răzbuna.

47. Petenta susține că i s-a spus că o să plece singură din instituție, ca urmare a presiunilor pe termen lung și a controalelor făcute de către conducere, precum și a nedreptăților și a umilințelor la care este supusă. Astfel, în opinia petentei, acțiunile de presiune psihologică intensă realizate de conducerea instituției au ca scop încercarea de a o forța să părăsească singură postul pe care îl ocupă, întrucât concedierea sa ar atrage probleme juridice asupra angajatorului.

48. În final, petenta susține că partea reclamată o va concedia în situația în care CNCD nu va constata faptele de discriminare sesizate în petiția sa, într-o asemenea situație nicio instituție și niciun mecanism de apărare a intereselor legitime nemaiputând să o apere de aceste abuzuri.

49. Petenta nu a depus concluzii scrise.

Sușinerile părții reclamate 1 - A.P.I.A. – Centrul Județean Covasna

50. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 2632/06.05.2020 partea reclamată susține că faptele descrise în speța de față (mai precis înșiruirea de evenimente și de

activități efectuate sau nu, de către petentă, în legătură cu sarcinile de serviciu ale acesteia) nu sunt în măsură să evidențieze vreo faptă de discriminare.

51. De asemenea, partea reclamată susține că simpla înșiruire de nemulțumiri față de modul în care se desfășoară activitatea sau un segment de activitate în cadrul unei instituții sau cu privire la anumite sarcini de serviciu ale unor funcționari publici nu face obiectul art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

52. În continuare, partea reclamată susține că, raportat la criteriile prevăzute de art. 2 din O.G. nr. 137/2000, petenta invocă în finalul petiției criteriul apartenenței etnice și cel al genului (*"pentru că sunt femeie"*), însă criteriile sunt indicate fără a se face vreo legătură cu situațiile prezentate; astfel, în opinia părții reclamate, criteriul etnic este adus în discuție exclusiv pentru a sensibiliza CNCD, petenta încercând să utilizeze în favoarea sa statutul de persoană aparținând unei minorități naționale pentru a justifica pretinse fapte de discriminare. Totodată, partea reclamată susține că, din raportarea la petiție, dar mai ales la faptele descrise, rezultă fără echivoc că nu există nicio legătură (cu atât mai puțin una de cauzalitate) între faptele/situațiile prezentate și criteriul etnic. Mai mult decât atât, în opinia părții reclamate, nu se pot face acuzații privind existența unor acte de discriminare pe criterii etnice într-o instituție în care aproximativ 50% dintre angajați sunt de etnie maghiară sau într-o instituție căreia i-a fost decernată diploma pentru instituția cu cea mai bună colaborare româno-maghiară. În final, partea reclamată susține că afirmațiile petentei nu sunt de natură a evidenția existența unui tratament diferențiat, manifestat prin deosebire, excludere sau preferință (prin existența unor persoane sau situații în poziții comparabile) bazat pe criteriu etnic.

53. Referitor la criteriul de gen, partea reclamată susține că în speță respectivul criteriu nu are relevanță atâta timp cât structura pe sexe în cadrul A.P.I.A. Covasna este de 43 colege și 42 colegii, ba din contra, denotă reaua intenție și acuzațiile grave fără acoperire emise de către petentă.

54. Partea reclamată susține că afirmația petentei privind supunerea sa unui tratament diferențiat prin neasigurarea serviciilor de curățenie este neadevărată; în acest sens partea reclamată susține că, în clădirea în care se află și biroul petentei, încă din anul 2012 se asigură curățenia de bază în spațiile comune (zilnic, de la ora 06.00 la ora 08.00, o persoană curăță și dezinfectează toaletele și holurile), iar în birouri angajații se gospodăresc singuri, fără probleme și fără discriminare.

55. Partea reclamată subliniază faptul că A.P.I.A.- Centrul Județean Covasna nu are încheiat un contract de curățenie întrucât s-a demarat procedura de negociere competitivă pentru închirierea unui nou spațiu în care își va desfășura activitatea, ulterior mutării urmând să se încheie și un contract de prestări servicii curățenie.

56. De asemenea partea reclamată susține că este neadevărată și aserțiunea potrivit căreia nu au fost instituite măsuri de prevenire a răspândirii maladii COVID -19, în condițiile în care au fost achiziționate materiale dezinfectante, măști și mănuși de protecție și au fost distribuite personalului.

57. În final partea reclamată susține că toate celelalte motive invocate de petentă la punctele B., C., D. reprezintă simple acuzații calomnioase la adresa a trei funcționari ai A.P.I.A. Covasna, fără nici o legătură cu prevederile O.G. nr. 137/2000.

58. Partea reclamată depune înscrisuri în dovedirea celor susținute.

59. Prin adresa înregistrată sub nr. 3760/23.06.2020 partea reclamată a depus concluzii scrise, prin care arată că pe fondul cauzei își menține considerentele prezentate în punctul de vedere transmis anterior, solicitând fie respingerea plângerii ca vădit neîntemeiată, fie pentru că în cauză nu s-a săvârșit o faptă de discriminare.

Sușinerile părții reclamate 2 - Marius Popică, director executiv

60. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 2535/04.05.2020 partea reclamată susține că de la angajarea sa în cadrul A.P.I.A. - Centrul Județean Covasna pe funcție de conducere (2009) nu a avut nici o sesizare, reclamație sau situație conflictuală cu nici unul din colegii din instituție, unde sunt încadrați 86 de funcționari publici, care își desfășoară activitatea în cadrul celor 5 centre locale (Covasna, Târgu Secuiesc, Baraolt, Întorsura Buzăului, Sfântu Gheorghe) și Centru Județean cu sediul în mun. Sfântu Gheorghe.

61. Partea reclamată susține că și-a structurat punctul de vedere înaintat către C.N.C.D. în ordinea aspectelor prezentate de către petentă, încadrată în funcția de consilier superior în cadrul Compartimentului Juridic al A.P.I.A. - Centrul Județean Covasna.

62. În ceea ce privește primul punct al petiției (A), partea reclamată menționează că în majoritatea instituțiilor publice serviciul de curățenie nu poate fi asigurat de către angajator din lipsa alocărilor bugetare; în continuare, partea reclamată susține că pentru centrele locale nu a avut posibilitatea de a contracta servicii de curățenie din cauza restricțiilor bugetare, însă a asigurat materiale necesare cu regularitate și în cantitățile necesare; partea reclamată susține că în clădirea în care se află biroul petentei se efectuează curățenia de bază pe spațiile comune, iar în birouri colegii se gospodăresc singuri, lucrând în birouri câte 2, 3, 4, chiar 5 persoane, în funcție de spațiul alocat, cât și de specificul muncii, singuri în birou fiind doar personalul de conducere și jurista (căreia i s-au asigurat condiții optime, începând de la mobilier adecvat de birou, calculator de generație nouă, imprimantă performantă).

63. Partea reclamată arată că, în condițiile sus-menționate, menținerea curățeniei în cadrul biroului petentei depinde aceasta, mai ales având în vedere că în birou juristei nu vin fermieri zilnic pentru depuneri cereri (astfel cum se întâmplă colegilor acesteia) și nici colegii nu deranjează cu vizite inutile, colaborarea cu aceștia se facându-se prin on line, pe sistemul de intranet al instituției; în continuare, partea reclamată atașază punctului său de vedere câteva poze făcute cu ocazia dezinfecției efectuată la toate birourile din sediu, ca măsură de prevenire anti-covid, din care se poate observa cum arata biroul petentei (aceasta aflându-se în concediu în respectiva perioadă), într-un spațiu în care lucrează o singură persoană și în care foarte rar intră și alte persoane în vizită, comparativ cu un birou în care lucrează 2 colegi, unde permanent este trafic, cu fermieri și alte persoane și în care, ca în toate birourile, curățenia se face de către colegi.

64. Partea reclamată precizează că A.P.I.A. Covasna se preocupă foarte mult de modul cum arată toate centrele, fiind o instituție cu prestigiu, care gestionează fonduri europene, și ca urmare se asigură condiții foarte bune de muncă tuturor colegilor, neputându-se asigura însă și servicii care să spele chiar și ceașca de cafea.

65. Partea reclamată menționează că la momentul redactării prezentului punct de vedere Centrul Județean Covasna se află în plin proces de mutare într-o locație nouă, într-o clădire renovată complet, cu condiții deosebite de muncă, făcându-se toate demersurile ca la noua locație să se poată contracta un serviciu complet de curățenie cu firmă specializată.

66. Partea reclamată susține că atât pentru centrul județean, cât și la centrele locale este încheiat un contract de supraveghere și pază a sediilor, la centrul județean (în timpul programului de lucru cu publicul), fiind asigurat și serviciu de pază cu agent echipat corespunzător la intrare în instituție, cu înregistrarea în registru de intrare / ieșire a persoanelor din afara instituției.

67. Cu privire la ziua de 13.03.2020 la care se face referire în petiție, partea reclamată menționează că ziua respectivă a fost ultima zi de lucru cu publicul, începând cu data de 16.03.2020 (*conform Deciziei nr. 197/16.03.2020 a Directorului General APIA privind măsurile dispuse în contextul epidemiei de coronavirus*), fiind suspendat programul de lucru cu fermierii, toate activitățile desfașurându-se în sistem on-line; în ziua de 13.03.2020, în instituție au intrat (conform registrului de intrări / ieșiri și a înregistrărilor video de la sistemul de supraveghere) foarte puțini fermieri, perioada de preluare a cererilor de plată începând din 01.03.2020, iar aflusul mare de fermieri în prima perioadă fiind la centrele locale (în mod normal numărul de fermieri ce ar trebui să se prezinte la centrul județean crescând abia din luna aprilie).

68. Partea reclamată menționează că biroul petentei se află la parterul clădirii, la capătul holului, locație care nu este în traseul normal al fermierilor, nefiind deranjată niciodată de fluxul de vizitatori.

69. De asemenea, partea reclamată susține că, urmare a dispozițiilor conducerii A.P.I.A., în perioada declarării stării de urgență (pentru a reduce expunerea colegilor în birouri), a acordat tuturor colegilor posibilitatea de a-și lua concediul de odihnă neefectuat din anii 2018/2019, recuperări, alte forme de concediu sau de îngrijire a copilului în perioada stării de urgență (cf. Legii nr.19/2020); astfel, începând cu data de 17.03.2020, petenta a intrat în concediu de îngrijire a copilului în perioada situației de urgență. În continuare, partea reclamată susține că a asigurat angajaților program de lucru diferențiat și program în schimburi, în așa fel încât să fie cât mai puțini colegi concomitent în birouri; totodată, s-a întocmit un plan de măsuri cu privire la evitarea infectării cu Covid, atât la nivelul A.P.I.A. central, cât și la centrele județene, cu monitorizarea zilnică a tuturor acțiunilor, începând de la asigurarea de echipamente, măști, mănuși, alcool sanitar, șervețele umede antibacteriene pentru toți colegii, dozator cu dezinfectant la intrare, stergător de picioare cu soluție dezinfectantă, dezinfectarea zilnică a spațiilor comune, holuri, toalete, cu soluții pe bază de clor, toate măsurile fiind luate pentru tot personalul fără nici o discriminare.

70. În ceea ce privește afirmațiile petentei cu privire la programul de lucru al directorului, partea reclamată susține că are în subordine 5 centre locale și un centru Județean, fiind în același timp director coordonator în Regiunea 7 Centru, conform fișei postului fiind responsabil de relaționarea cu alte instituții, firme private, fermieri, etc., atribuții care implică multă muncă și în afara activităților din birou; mai mult decât atât, conform legii, monitorizarea activității directorului executiv este atributul directorului general și nicidecum a funcționarilor de execuție din subordine.

71. Partea reclamată susține că în toată perioada aferentă situației de urgență a fost permanent la serviciu pentru a monitoriza și gestiona cât mai bine această perioadă dificilă, perioadă în care A.P.I.A. Covasna a preluat cereri on line, având termene și lucrări care nu puteau fi amânate.

72. În ceea ce o privește pe petentă, aceasta a fost în concediu în perioada stării de urgență, nefiind la zi în general cu problemele zilnice ale instituției.

73. Cu privire la faptul că petenta a sunat la D.S.P. Covasna în data de 13.03.2020, partea reclamată arată că nu cunoaște în ce calitate aceasta a sunat la o altă instituție, dacă a sunat ca persoană fizică sau în numele APIA - Centrul Județean Covasna, caz în care și-a depășit atribuțiile de serviciu; în continuare, partea reclamată susține că din data de 27.02.2020, prin adresa nr. 2407, a solicitat de la D.S.P. Covasna comunicarea măsurilor urgente de prevenire a efectelor potențiale ale epidemiei Coronavirus, în toată această perioadă transmițând și informații tuturor colegilor, inclusiv pe adresa compartimentului juridic.

74. În ceea ce privește plecarea petentei de la locul de muncă în data de 13.03.2020, după ora 14, fără a anunța pe nimeni, lipsa sa a fost observată în momentul în care a fost sunată de către tribunal pe o anumită speță, la secretariat, pe telefonul fix, iar colegele acesteia au sunat-o pe telefonul mobil (trimitându-i și mesaj salvat în memoria telefonului mobil), pentru a-i spune că sune la tribunal, însă petenta nu a răspuns la telefon, fiind vorba despre telefonul mobil pus la dispoziție de instituție și apeluri nepreluare în timpul programului de muncă. În data de 16.03.2020, fiind întrebată de către directorul adjunct unde a fost pe data de 13.03.2020, după ora 14.00, petenta a răspuns: „*ce tupeu ai să mă întrebi pe mine unde am fost, m-am învoit de la director!*”; auzind respectiva discuție care a avut loc în secretariat și neavând cunoștință de o învoire a petentei, dumnealui a întrebat-o pe aceasta în ce fel s-a învoit, situație în care petenta a răspuns că a vrut să se învoiască dar nu a avut cum pentru că dumnealui nu se afla la birou; cu privire la acest aspect, partea reclamată susține că petenta nu se află la prima abatere, acest tip de comportament devenind un obicei, un răsfăț, crezând permanent că este mai aparte decât restul colegilor, tratând pe toți, inclusiv conducerea, cu aroganță.

75. Partea reclamată precizează că, în ceea ce privește angajații A.P.I.A. Covasna, ori de câte ori au apărut diferite probleme personale, a acordat învoiri fără nici o problemă, singura cerință fiind ca șeful ierarhic superior să fie informat și să își dea acordul, iar în lipsa acestuia, înlocuitorul șefului ierarhic, conform matricei de înlocuire, în așa fel încât în timpul programului de muncă să existe evidența firească a situației tuturor colegiilor. În continuare partea reclamată susține că petenta a beneficiat de învoiri ori de câte ori a solicitat, fiind necesar de cele mai multe ori un simplu telefon sau un mesaj. Mai mult decât atât, în data de 13.03.2020, în instituție se aflau atât ambii directori adjuncți de la care ar fi putut obține învoire.

76. În ceea ce privește al doilea punct al petiției (B), partea reclamată menționează în rezumat că angajații au solicitat în instanță recuperarea procentului de 25% reținut din salariu de bază, așa cum au procedat aproape toți funcționarii publici afectați, obținând în urma unor procese îndelungate rezoluția instanțelor, însă petenta nu a dat avizul juridic pentru plata sumelor câștigate pe cale judecătorească, deși la nivelul instituției se obținuseră toate aprobările necesare de la A.P.I.A. Central. În continuare, partea reclamată susține că nu a comentat și a respectat decizia petentei, deși situația nu s-a clarificat nici

până în prezent; în urma situației mai sus descrise, colegii au rămas și fără bani și cu impresia și convingerea că, din cauza demersurilor petentei, ei nu au primit sumele respective. Cu privire la acest aspect, partea reclamată arată că petenta a beneficiat de aceste sume înainte de a se transfera la A.P.I.A., în urma unei acțiuni similare întreprinse în instanță, perioadă în care era angajată a Direcției Județene pentru Agricultură Covasna, tot pe funcția de consilier juridic.

77. Partea reclamată menționează că dumnealui nu se afla în lista colegilor care ar fi putut beneficia de aceste sume, întrucât înainte de încadrarea la APIA în 2009 a lucrat în sistemul privat, însă s-a străduit să își sprijine colegii în vederea recuperării banilor.

78. Partea reclamată susține că a încercat permanent să medieze și să aplaneze orice discuție pe această temă, în toată această perioadă, iar în momentul în care petenta s-a plâns că nu o respectă colegii, i-a explicat cât se poate de sincer și de civilizată care este impresia colegilor, nefiind adevărat că i-a reproșat că nu a dat bani colegilor, explicându-i doar că respectul între colegi se câștigă, nu se impune.

79. În ceea ce privește al treilea punct al petiției (C), partea reclamată menționează că formularea petentei este neclară, neprecizând cine i-a șters accesul la e-mailul instituției; partea reclamată precizează că A.P.I.A. a fost într-un proces de Certificare ISO pe Securitatea informației în perioada 2016-2018, ocazie cu care au fost efectuate mai multe modificări și verificări impuse de organismul de certificare; una din solicitări a fost și aceea de restricționare a accesului angajaților la adresa de e-mail a Centrului Județean, accesul fiind restrâns la nivelul secretariatului și a funcționarilor de conducere, de la care se redirecționează e-mailurile pe adresele fiecărui birou/compartiment, în funcție de repartizarea făcută de conducerea instituției, conform Procedurii privind circuitul documentelor și a informațiilor.

80. În ceea ce privește manualele de procedură, acestea sunt postate pe ftp la îndemâna colegilor interesați, iar colegul responsabil de IT asigură consiliere atunci când este solicitat; de asemenea, A.P.I.A. Central pune la dispoziție zilnic, prin sistemul propriu de intranet, pentru toți colegii din țară, toate modificările legislative, toate manualele și modificările procedurale, inclusiv pe adresa de juridic Covasna, unde sunt trimise direct și informările de la Direcția Juridică București.

81. În ceea ce privește ședințele de management intern în cadrul cărora se discută toate problemele instituției, partea reclamată susține că a preferat să discute direct, sincer și colegial cu fiecare din angajați, acolo unde lucrurile nu merg bine preferând să-i certe (însă fără a-i jigni sau a vorbi urât) decât să apeleze la alte metode prevăzute de lege, care pot ajunge până la sancțiuni salariale. Cu privire la acest aspect, partea reclamată susține că a aplicat același mod de lucru tuturor angajaților, singurul criteriu de apreciere fiind cel profesional. În ceea ce o privește pe petentă, partea reclamată susține că petenta nu stăpânește legislația specifică A.P.I.A. nici după 8 ani de vechime, și, deși are alocată parolă de acces în sistemul informatic IACS, totuși nu o folosește, necunoscând programul și modul de funcționare al sistemului. În continuare, partea reclamată susține că i-a atras atenția petentei de nenumărate ori că nu este normal să nu cunoască sistemul informatic IACS în condițiile în care se presupune că aceasta ar trebui să-și consilieze colegii, motiv pentru care i-a oferit variante de învățare și i-a asigurat participarea la toate instruirile și perfecționările organizate de A.P.I.A. pentru juridic. Cu toate acestea, petenta are permanent o atitudine arogantă față de colegi, nedublată de profesionalism și în loc să

primească colegii consiliere juridică pe diferite spețe, astfel cum este prevăzut și în fișa postului petentei, ajung colegii să o consilieze pe petentă.

82. În ceea ce privește al patrulea punct al petiției (D), partea reclamată susține că în data de 26.02.2020 a convocat o ședință de management intern, la care în mod firesc și obligatoriu a trebuit să participe și petenta; în cadrul ședinței s-au discutat problemele curente ale instituției, printre care și faptul că în perioada 24-27 februarie se desfășura un control efectuat de către o echipă de doi inspectori, unul din partea Direcției Antifrauda și unul din partea Direcției de Control Intern APIA Central; astfel, în condițiile în care în perioada 24-25.02.2020 conducerea A.P.I.A. Covasna a participat la instruirea cu toți directorii din țară, în vederea pregătirii campaniei de primiri cereri anul 2020, colegii ar fi avut nevoie de consiliere juridică pe spețele discutate cu inspectorii aflați în control, însă în data de 24.02.2020 petenta a avut delegare la Curtea de Apel, de unde nu s-a mai întors, iar în data de 25.02 și 26.02 aceasta nu s-a implicat deloc în sprijinirea și consilierea colegilor, care au avut de făcut, ca la orice control, clarificări, puncte de vedere; având în vedere aspectele sus-menționate, partea reclamată susține că i-a reproșat petentei neimplicarea acesteia, fără expresii violente, umilitoare și degradante, astfel cum se susține în petiție.

83. De asemenea, partea reclamată susține că, indiferent ce lucrare ar primi în lucru, petenta consideră că nu este în atribuția dânzei să o realizeze (deși în fișa postului sunt stabilite clar atribuțiile acesteia), fără a ține cont de faptul că directorul poate direcționa orice lucrare cui consideră că este necesar; în continuare, partea reclamată susține că în rezolvarea lucrărilor primite în lucru petenta se limitează la a cere colegilor punct de vedere pentru speța respectivă, făcând o adresă simplă de înaintare, la care anexează punctele de vedere ale colegilor, mod de lucru care nemulțumește colegii și implicit și conducerea instituției; de asemenea, petenta are lucrări repartizate spre soluționare care ies din termen, instituția având procese pierdute pe tardivitatea prezentării apărării.

84. Partea reclamată susține că toți colegii din A.P.I.A. - Centrul Județean Covasna se deplasează de la biroul de la parter, la etaj, fără să se considere discriminați.

85. Partea reclamată susține că a procedat la testarea tuturor colegilor inspectori care gestionează dosare de plată cu privire la procedurile zilnice, petenta nefiind încă supusă testărilor pe proceduri, deși este un mod de lucru perfect legal și util în orice instituție.

86. Partea reclamată susține că nu a amenințat-o niciodată pe petentă că o dă afară, ci doar a afirmat că nu este mulțumit modul de lucru al acesteia, luând în considerare să îi solicite acordul pentru mutarea la Compartimentul Inspecției, aflat tot în directă subordonare a directorului executiv, cu același nivel de salarizare, fiind un post mult mai puțin expus, cu aceiași importanță și mai puțin impact în relaționarea cu colegii. Cu privire la acest aspect, partea reclamată susține că au mai existat în instituție cazuri ale unor colegi care relaționau mai greu, fie cu fermierii, fie cu colegii și de comun acord s-au găsit soluții prin mutarea acestora pe alte posturi mai potrivite caracterului și modului de lucru a acestora, problemele rezolvându-se fără scandal, reclamații și alte acuze neîntemeiate.

87. Partea reclamată susține că în atribuțiile petentei intră și întocmirea de adrese în limba română ca răspuns la diferite solicitări din partea mai multor instituții și că dumnealui personal nu i-a reproșat niciodată că nu este româncă, aceasta fiind un cetățean român față de care manifestă același respect pe care îl are pentru toată lumea.

88. Cu privire la cunoașterea limbii române, partea reclamată susține că modul cum este scrisă prezenta petiție este elocvent în demonstrarea faptului că petenta nu se exprimă coerent și clar în limba română, însă nu acest lucru i s-a reproșat de către colegi și de către conducere, ci greșelile de concepție, de structură sau redactarea unor decizii la care a fost schimbat numele fără a schimba și restul datelor.

89. Partea reclamată susține că, deși este normal ca orice adresă întocmită la nivelul instituției să fie transmisă juristului pentru a fi verificată, aranjată și din punct de vedere juridic, totuși orice document scris de petentă este o adevărată provocare, corectându-se de două sau de trei ori până a ajunge la o formă acceptabilă, acesta fiind și unul din motivele pentru care petenta urcă de multe ori scările de la parter la etaj.

90. În ceea ce privește ultimul punct al petiției, cel privind evaluarea anuală a petentei, partea reclamată susține că i-a acordat anual calificativul „Foarte bine”, la limită pentru a evita sancționarea prin reducerea cuantumului salarial, preferând să îi spună direct toate nemulțumirile și aspectele care privesc strict activitatea sa profesională, în speranța identificării unei soluții pentru remedierea problemelor; de asemenea, evaluarea profesională i-a fost pusă la dispoziție petentei pe bază de semnătură, conform legii, putând fi contestată în termenul legal pentru orice obiecții, toate aceste aspecte fiind de ordin administrativ și neavând nimic în comun cu discriminarea.

91. Cu privire la afirmația petentei potrivit căreia dumnealui a ocupat politic postul de director executiv al A.P.I.A. - Centrul Județean Covasna, partea reclamată precizează că în anul 2014 a fost numit în funcția de Prefect în cadrul Instituției Prefectului Covasna prin delegare din funcția de director al A.P.I.A. și nu a ajuns director după ce a fost prefect (funcție de înalt funcționar public, nepolitică de altfel); mai mult decât atât, partea reclamată susține că, pentru a fi încadrat în A.P.I.A. a susținut examen, prin recrutare, conform legii, la A.N.F.P. București, atât pentru funcția de director coordonator în anul 2009, cât și pentru funcția de director executiv adjunct în anul 2010 și în final pentru funcția de director executiv în anul 2013, promovând examene grele în perioade cu diferite partide la putere.

92. De asemenea, partea reclamată consideră că niciuna dintre relatările descrise în petiție nu face obiectul vreunei discriminări, acestea încadrându-se mai degrabă în situații de natură administrativă, disciplinară, etică, etc.

93. Prin adresa înregistrată sub nr. 3759/23.06.2020 partea reclamată 2 a depus concluzii scrise.

94. Partea reclamată arată că adresa conținând precizările depuse de petentă, înregistrată sub nr. 2661/08.05.2020, nu a fost semnată de către aceasta.

95. Cu privire la precizările făcute de petentă, partea reclamată susține că aceasta a solicitat concediu în baza *Legii 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ*, fiindu-i aprobată cererea strict pentru motivele stipulate în lege și nu din alte motive, salarizarea aferentă acestei perioade făcându-se tot conform legii și nu după bunul plac al cuiva.

96. Partea reclamată arată că petenta are un număr mare de zile de concediu de odihnă nesolicitate din anul 2019 și din anul 2020, însă pe perioada stării de urgență aceasta a optat pentru prima variantă de concediu, motivând că are nevoie de zilele de concediu de odihnă în perioada de vară.

97. Referitor la scenariile prezentate de petentă privind partea de curățenie, partea reclamată susține că din data de 01.06.2020 Centrul Județean se află într-o locație nouă

renovată, cu condiții deosebite de muncă, prevăzută cu toate sistemele de protecție, pază, SSM, PSI, contract de curățenie, condițiile de muncă ale colegilor fiind evident îmbunătățite.

98. Partea reclamată susține că la întoarcerea la serviciu a petentei dumnealui ca director executiv i-a solicitat să verifice și să soluționeze lucrările rămase restante din perioada în care aceasta a fost în concediu, inclusiv raportările specifice compartimentului juridic (care aveau termene clare și care au rămas nesoluționate).

99. În ceea ce privește afirmația petentei „*mi s-a spus că o să plec singură din instituție*”, partea reclamată susține că petenta, jurist într-o instituție publică, ar trebui să cunoască faptul că, atunci când se aduce cuiva o acuzație, acuzația trebuie să fie punctuală, verificabilă și nu cu generalizări sau interpretări, în același timp fiind evident că funcționarii publici nu se dau afară oricum, oricând și de oricine, existând legislație specifică foarte clară, care protejează drepturile funcționarilor publici.

100. Partea reclamată susține că, la revenirea din concediu a petentei, a invitat-o la o discuție colegială și civilizată, de față cu directorii adjuncți, în care au stabilit de comun acord modul de lucru cu petenta, explicându-i că din partea reprezentanților conducerii nu există nici un fel de porniri revanșarde, considerând în continuare că la baza unei relații profesionale corecte trebuie să stea sinceritatea, corectitudinea, profesionalismul și respectul reciproc.

Sușinerile părții reclamate 3 –, director executiv adjunct

101. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 2580/05.05.2020 partea reclamată susține că aspectele sesizate de către petentă reprezintă un șir incoerent de acuze nefondate, o narare a unor experiențe personale și profesionale plasate într-un interval temporal general și inexact, toate trecute sub semnul unei false victimizări și a unei pretinse hărțuiri din partea superiorilor și colegilor.

102. Partea reclamată invocă excepția de vădită necompetență, petiția nefiind de competența CNCD, faptele relatate de petentă putând face cel mult obiectul unor proceduri expres prevăzute de lege în materia evaluării funcționarilor publici, comisiilor paritare, comisiilor de disciplină sau proceduri judiciare, neavând nicio legătură cu domeniul gestionat de către C.N.C.D., drept pentru care solicită pe cale de excepție respingerea petiției.

103. În continuarea, partea reclamată susține că din petiție nu rezultă care este criteriul în baza căruia se reclamă pretinsa discriminare, respectiv care dintre drepturile și domeniile prevăzute la art. 1 alin. 2 lit i) și art. 7 din O.G. nr. 137/2000 ar fi atinse de acțiunea/inacțiunea superiorilor petentei, colegilor sau instituției în ansamblu; în continuare partea reclamată susține că singurul element prevăzut de art. 2 din O.G. nr. 137/2000, invocat de către petentă, ar fi criteriul apartenenței etnice, adus în discuție în finalul petiției, prezentat fără a se face vreo legătură cu situațiile prezentate.

104. Pe fond, partea reclamată solicită respingerea petiției ca fiind total nefondată, atât în ceea ce o privește cât și în privința celorlalte părți reclamate, întrucât, pe de o parte multe dintre relatările reclamantei nu corespund realității, iar pe de altă parte faptele descrise nu constituie discriminare.

105. Cu privire la punctul A al petiției, partea reclamată susține că la nivelul instituției nu există serviciu de curățenie, însă există o persoană care zilnic efectuează servicii de

curățenie în toate spațiile comune ale instituției (holuri, casa scării, grupuri sanitare), în birouri asigurarea curățeniei revinând tuturor angajaților instituției, fără discriminare; în continuare partea reclamată susține că în condițiile prezentate mai sus petenta nu poate invoca un tratament diferit față de ceilalți angajați, aceasta aflându-se în aceeași situație cu toți ceilalți colegi, cu mențiunea că aceștia au înțeles constrângerile de natură bugetară și nu consideră, precum petenta, ca fiind degradant să îndeplinești sarcini suplimentare, fie ele și acelea care în mod normal ar reveni “femeii de serviciu”.

106. De asemenea, partea reclamată menționează că la data redactării punctului său de vedere A.P.I.A.-Centrul Județean Covasna a demarat procedura de negociere competitivă pentru închirierea unui nou spațiu pentru desfășurarea activității, urmând ca, ulterior mutării, să se încheie și un contract de prestări servicii curățenie.

107. Partea reclamată susține că afirmația petentei potrivit căreia la data de 13.03.2020 toate instituțiile publice au instituit măsuri de combatere a pandemiei COVID-19 este neconformă cu adevărul, întrucât măsurile au fost dispuse gradual de către instituții și în special după instaurarea stării de urgență.

108. Partea reclamată susține că este neadevărată și afirmația potrivit căreia nu au fost instituite măsuri de prevenire a răspândirii maladiei COVID-19 în cadrul A.P.I.A.-Centrul Județean Covasna, în condițiile în care au fost achiziționate materiale dezinfectante, măști și mănuși de protecție și au fost distribuite personalului.

109. Totodată, partea reclamată susține că afirmația potrivit căreia directorul executiv nu a fost la serviciu toată săptămâna (fără a se indica care este aceea săptămână) este o minciună, însăși petenta contrazicându-se atunci când spune că a fost târâtă în biroul directorului executiv pentru explicații; în continuare, partea reclamată susține că afirmația petentei privind „târârea” sa în biroul directorului executiv este la rândul ei tendențioasă și neadevărată, întrucât constituția fizică a părții reclamate și problemele de sănătate, în special cele locomotorii, nu îi permit să târască o persoană precum petenta, cu o constituție robustă. Partea reclamată susține că într-adevăr petenta a fost invitată în biroul directorului executiv pentru a oferi explicații cu privire la părăsirea nejustificată și fără aprobarea a instituției în timpul programului de lucru, chestiune care nu poate fi considerată un act de discriminare, fiind resortul funcționarului public de conducere să ceară explicații și obligația funcționarului public de execuție să le furnizeze. De asemenea, partea reclamată susține că episodul din data de 16.03.2020 fost generat de grava încălcare din partea petentei în data de 13.03.2020 a art. 492 alin. 2 lit.d) din Codul administrativ, respectiv “nerespectarea programului de lucru” (după ora 14 încercându-se contactarea telefonică a petentei pe telefonul de serviciu și pe cel personal, atât de către dumneaei ca director executiv adjunct, cât și de către colega de la secretariatul instituției, întrucât aceasta fusese apelată pe telefonul fix de greșiera . din cadrul Tribunalului Covasna). În concluzie, partea reclamată susține că, în privința solicitării de a prezenta explicații, ne aflăm în prezența exercitării funcției de control ce ține de actul managerial și nicidecum în fața vreunei închipuite fapte discriminatorii.

110. Cu privire la pretensele efecte/consecințe negative pe care petenta le suferă la locul de muncă ca urmare a apărării drepturilor și intereselor legitime ale APIA (punctul C al petiției), pe lângă faptul că nu se face absolut nicio legătură între teza prezentată și efectele enumerate la punctul C al petiției, nu există altă explicație decât aceea că efectele menționate sunt în cel mai fericit caz supoziții subiective ale petentei sau rodul imaginației

acesteia, care, iarăși, nu sunt de natură să fie considerate discriminatorii chiar dacă ar fi adevărate.

111. Cu privire la cele prezentate la punctul D al petiției, partea reclamată reiterează că înșiruirea de evenimente și activități efectuate în legătură cu sarcinile de serviciu ale petentei nu sunt în măsură să evidențieze vreo faptă de discriminare, cu mențiunea că sarcina redactării adreselor către terțe persoane este prevăzută expres în fișa postului de consilier juridic din cadrul Compartimentului Juridic.

112. În ceea ce privește evaluarea performanțelor individuale, partea reclamată susține că petenta invocă propria culpa și inacțiune, întrucât, în cazul în care ar fi avut cunoștință de nerespectarea procedurii de evaluare, aceasta avea dreptul să conteste raportul de evaluare, potrivit prevederilor legale în vigoare (Legea nr. 188/1999, republicată, modificată prin Legea nr. 24/2019 și nu art. 11 din O.U.G. nr. 57/2019, astfel cum eronat se invocă) și prin urmare nici această situație nu poate fi considerată o faptă de discriminare.

113. În final, partea reclamată arată că, din mențiunile făcute la finalul petiției, apartenența la minoritatea maghiară pare să fie în accepțiunea petentei sursa tuturor problemelor pe care le întâmpină la locul de muncă și nu faptul că nu stăpânește legislația aplicabilă funcției publice sau că nu cunoaște legislația de bază a instituției, nici faptul că părăsește instituția fără să informeze superiorul ierarhic (așa cum ceilalți colegi o fac) sau faptul că nu răspunde solicitărilor organelor judiciare în termen.

114. Partea reclamată susține că abordarea petentei nu reprezintă altceva decât o manieră josnică de a justifica un demers de a cărui netemeinicie petenta este perfect conștientă, aceasta cunoscând că niciuna din faptele prezentate, dintre cele care corespund adevărului, nu sunt de natură a justifica demersul său, în final recurând la un tertip ieftin, acela de a invoca apartenența etnică pentru a sensibiliza CNCD, deși din raportarea la petiție, dar mai ales la fapte, rezultă fără echivoc că nu există nicio legătură, și cu atât mai puțin una de cauzalitate, între faptele/situațiile prezentate și criteriul etnic.

115. Prin adresa înregistrată sub nr. 3767/23.06.2020 partea reclamată 3 a depus concluzii scrise.

116. Partea reclamată solicită clasarea punctului de vedere transmis de către petentă și înregistrat la C.N.C.D. sub nr.2661/08.05.2020 în considerarea faptului că acesta a fost transmis nesemnat.

117. Partea reclamată susține că întreg conținutul punctului de vedere al petentei nu reprezintă altceva decât un șir incoerent de afirmații neadevărate, care culminează într-o manieră josnică cu un șantaj indirect, prin afirmația: "*în situația în care nu veți constata faptele de discriminare, voi fi concediată*".

118. Referitor la afirmațiile petentei potrivit căreia ar fi fost nevoită să-și ia concediu în baza O.U.G. nr. 41/2020, ulterior plângerii formulate la C.N.C.D., partea reclamată precizează că legiuitorul a adoptat ordonanța mai sus menționată și implicit Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, ca o măsură suplimentară de ajutor a părinților într-o situație extraordinară cum este cea a noului Coronavirus.

119. În continuare partea reclamată susține că petenta dispune de un număr de 47 de zile de concediu de odihnă aferent anilor 2019-2020.

120. În final partea reclamată menționează că își menține punctul de vedere depus anterior la dosarul cauzei.

Sușinerile părții reclamate 4 – Șef Serviciu Economic Recuperare Debite și Resurse Umane

121. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 2627 din 06.05.2020 partea reclamată arată că petenta acuză încălcarea de către A.P.I.A. Covasna și de către reprezentanții conducerii instituției a prevederilor art. 1 alin. 2 lit. i), art. 7 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000, republicată, fără a preciza care din articolele invocate se aplică faptelor descrise în petiție și care sunt acuzațiile care i se aduc în mod direct dumneaei.

122. Partea reclamată susține că petenta a fost angajată la A.P.I.A. - C.J. Covasna prin transfer în interesul serviciului, transferul efectuându-se tocmai la solicitarea conducerii Centrului Județean Covasna (cu acordul petentei), ceea ce dovedește lipsa oricărui tip de discriminare a conducerii instituției în ceea ce o privește pe petentă.

123. Partea reclamată susține că petenta este încadrată pe funcția de consilier juridic, grad profesional superior, grad maxim pe care poate fi încadrat un funcționar public de execuție, iar decizia de stabilire a drepturilor salariale aferente funcției pe care este încadrată respectă toate prevederile legale; în continuare, partea reclamată susține că de la angajare și până în prezent petenta a beneficiat de toate drepturile ce i se cuveneau conform legislației în vigoare, inclusiv privind pregătirea profesională, dovadă fiind că în anul 2019 a participat la 2 programe de instruire.

124. Afirmarea petentei privind *„neasigurarea serviciilor de curățenie și igienă la locul de muncă pentru anumite persoane, dintre care și juristul”*, afirmație prin care petenta lasă a se înțelege că asigurarea acestui serviciu se realizează pe anumite criterii discriminatorii, este neadevărată, având în vedere că toți angajații (inclusiv dumneaei ca șef de serviciu) fac curățenie în propriul birou/spațiu de lucru.

125. Referitor la afirmația *„la solicitările exprese făcute către șeful SERD să se asigure instituția igienizarea spațiilor comune și birourilor am primit răspuns negativ să facem noi că suma nu poate fi prevăzută în buget”*, partea reclamată susține că, potrivit legislației în vigoare, șeful SERDRU nu are calitatea de ordonator de credite și ca atare nu are calitatea de a aproba sau refuza solicitările venite din partea compartimentelor de specialitate (*Ordinul MFP nr. 1792/2002 stabilind că execuția bugetară se bazează pe principiul separării atribuțiilor persoanelor care au calitatea de ordonator de credite de atribuțiile persoanelor care au calitatea de contabil*); în continuare, partea reclamată susține că, în conformitate cu legislația în vigoare, petenta ar fi trebuit să întocmească un referat de necesitate pe care să îl înainteze spre aprobare ordonatorului de credite, respectiv directorului executiv, aspect care i-a fost comunicat petentei, aceasta alegând să nu depună la registratură o astfel de solicitare.

126. Referitor la punctul B al petiției, partea reclamată arată că, pe de o parte, afirmațiile petentei prezintă unele inadvertențe (proiectul de decizie nr. 134/26.06.2015 nefiind întocmit de dumneaei ca șeful SERDRU) și omisiuni (spre exemplificare *„și alții au intentat o serie de acțiuni în constatare”* însemnând de fapt cele 83 de persoane - actuali și foști angajați ai instituției ce au dreptul constituțional de a solicita un drept convenit inclusiv în instanță), iar pe de altă parte nu constituie în niciun fel o dovadă a discriminării petentei.

127. Referitor la punctul C al petiției, partea reclamată arată că din expresia „*au șters accesul la e-mailurile instituției*” nu reiese dacă este acuzată și dumneaei de această faptă, precizând că, deși funcția pe care o ocupă este o funcție de conducere, consilierul juridic nu se află într-o relație de subordonare față de această funcție, astfel prin natura funcției deținute nu ar fi fost posibil un presupus abuz, așa cum se sugerează; în continuare partea reclamată susține că accesul la e-mailul instituției a fost restricționat conform procedurilor de securitate, nu doar doar pentru petentă, ci pentru întreg personalul cu funcții de execuție.

128. Partea reclamată 4 nu a depus concluzii scrise.

III. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

129. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

➤ Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008

- art. 63 alin.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, analizarea în fond a petiției”.*

➤ O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

- art. 2 alin.1: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență 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”.*

- art. 1 alin.5: *„Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.*

- art. 2 alin.7: *„Constituie victimizare și se sancționează contravențional orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.*

- art. 15: *”Constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia” .*

- art. 20 alin.6: *"Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice".*

➤ **Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale**

- art. 14 - Interzicerea discriminării: *"Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație."*

➤ **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale**

- art. 6 pct. 1 *"Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept."*

➤ **Constituția României, revizuită;**

- art. 16 alin.1 *"Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări."*

- art. 38 alin.1 *"Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei și alegerea locului de muncă sunt libere."*

V. Motivele de fapt și de drept

130. Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul director urmează să analizeze excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată din oficiu, pentru capătul de cerere privind solicitarea de a dispune măsurile necesare în vederea înlăturării consecințelor faptei de discriminare. Astfel, Colegiul director a admis această excepție, urmând să analizeze petiția pe fond.

131. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta - consilier juridic (funcționar public), având raport juridic de muncă cu A.P.I.A. - Centrul Județean Covasna din anul 2012, reclamă fapte de discriminare și hărțuire pe criteriile naționalitate („pentru că aparțin unei minorități, sunt maghiar”), gen („pentru că sunt femeie”), categorie socio-profesională („pentru că sunt un consilier juridic devotat profesiei”) și pentru neacordarea unui aviz de legalitate unei decizii interne, discriminarea manifestându-se printr-o serie de acțiuni menite să o determine să demisioneze.

132. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

133. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 republicată, pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

134. În practica jurisdicțională a Curții Constituționale s-a statuat în mod constant că principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice nu presupune uniformitate ci, dimpotrivă, soluții diferite pentru situații diferite. Principiul egalității impune, de aceea, un tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, în caz contrar el presupunând un drept la diferențiere (Decizia nr. 6/1996, publicată în M. Of. nr. 23/1996). În decizia nr. 54/2000, publicată în M.Of. nr. 310/2000, Curtea Constituțională, făcând referire la principiul egalității în drepturi consacrat în Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996 și ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, publicată în M. Of. al României, Partea I, nr. 193/1999, subliniază faptul că în anexa intitulată << Câmpul de aplicare a Cartei sociale europene revizuite în privința persoanelor protejate >> se prevede că: *"O diferență de tratament pe un motiv obiectiv și rezonabil nu este considerată discriminatorie."* În același sens s-a pronunțat și Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care 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.”

135. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

136. 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. Colegiul director reține că 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 O.G. nr. 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 (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate. 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. Astfel, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. 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”.

137. În ceea ce privește prima faptă reclamată de către petentă, din susținerile părților Colegiul director reține faptul că la nivelul angajatorului nu s-au contractat servicii de curățenie pentru centrele locale, asigurându-se însă materiale de curățenie; din susținerile părților reclamate, Colegiul director reține că, din cauza restricțiilor bugetare, în clădirea Centrului Județean Covasna, la data introducerii plângerii supuse prezentei analize, angajatorul asigura doar curățenia de bază pe spațiile comune (zilnic, de la ora 06.00 la ora 08.00 o persoană specific desemnată dezinfectând toaletele și holurile), revenind angajaților să se îngrijească singuri de curățenie în birourile pe care le ocupă, indiferent de funcția ocupată de către aceștia. Petenta a apreciat că în situația de față criteriul de discriminare este reprezentat de funcția sa de consilier juridic, afirmând că: *”directorul executiv face presiuni asupra mea ca să plec din instituție, aceste presiuni fiind concretizate (n.n. printre altele) prin neasigurarea serviciilor de curățenie și igienă la locul de muncă pentru anumite persoane, printre care și juristul”*. Colegiul director reține că petenta consideră că apartenența la profesia de consilier juridic ar avea o influență determinantă (negativă) asupra situației în care se regăsește, prin aceasta înțelegându-se că lipsa asigurării curățeniei în birouri de către angajator are directă legătură cu profesia de consilier juridic, susținând însă și că în situația respectivă sunt mai multe persoane (fără a specifica care anume persoane), *„printre care și juristul”*. Analizând justificarea părților reclamate și ținând cont de afirmația petentei conform căreia juristul nu este singura persoană pentru care angajatorul nu asigură curățenie în birouri, Colegiul director constată că în situația redată, între criteriu invocat de către petentă (apartenența la o anumită categorie socio-profesională) și posibila faptă de discriminare sesizată (neasigurarea serviciilor de curățenie și igienă la locul de muncă) nu poate fi reținut un raport de cauzalitate, potrivit O.G. nr. 137/2000 republicată.

138. În ceea ce privește măsurile necesare pentru a preveni și limita răspândirea COVID-19, în contextul emiterii Decretului Președintelui României nr. 195 din 16 martie 2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României (publicat în M. Of. nr. 212 din 16 martie 2020) și a recomandărilor Ministerului Muncii și Protecției Sociale în scopul prevenirii răspândirii infectării cu coronavirus (cuprinse în comunicatul de presă din data de 10 martie 2020¹), Colegiul director observă că nu intra în atribuțiile de serviciu ale petentei

1

https://www.portalresurseumane.ro/dbimg/files/Comunicat%20de%20presa_%20Ministerul%20muncii_%20Coronavirus.pdf

aplicarea vreunui tip de măsuri de prevenție în lipsa unui mandat din partea angajatorului în domeniul sănătății și a securității în muncă, aceasta urmând să își asume consecințele unor inițiative personale în acest sens. De asemenea, Colegiul director reține că din materialul probatoriu depus la dosarul cauzei de către părțile reclamate (Decizia A.P.I.A. nr. 197/16.03.2020, Instrucțiune proprie de securitate și sănătate în muncă privind agenții biologici înregistrată sub nr. 28/10.03.2020, Adresa nr. 2407/27.02.2020 a APIA – Centrul Județean Covasna către Direcția de Sănătate Publică din județul Covasna prin care se solicită în regim de urgență o ședință de lucru pentru stabilirea măsurilor de prevenire a consecințelor epidemiei Covid-19), rezultă că A.P.I.A. – Centrul Județean Covasna a luat măsuri în scopul prevenirii răspândirii infectării cu coronavirus.

139. În ceea ce privește a doua faptă reclamată de către petentă, din susținerile părților Colegiul director reține faptul că începând cu anul 2015 la nivelul instituției angajatoare au existat „discuții” pe marginea refuzului petentei de a acorda viză de legalitate, în calitatea sa de consilier juridic, în ceea ce privește o decizie a A.P.I.A. de acordare a unor drepturi bănești salariaților (respectiva decizie nefiind pusă în aplicare ca urmare a refuzului de viză). Petenta a apreciat că în situația de față criteriul de discriminare este reprezentat de neacordarea vizei de legalitate, afirmând că: *”directorul executiv face presiuni asupra mea ca să plec din instituție, aceste presiuni fiind concretizate (n.n. printre altele) prin reproșarea periodică a faptului că nu am fat bani colegilor, deși el – director executiv al APIA Centrul Județean Covasna a depus toate eforturile ca să le primească colegii”*. Din susținerile părților reclamate, Colegiul director reține că petenta nu a suferit nici un fel de consecință profesională ca urmare a refuzului său de a acorda viză de legalitate, în final aceasta reclamând reproșurile venite din partea colegilor și presupuse reproșuri din partea personalului cu funcții de conducere pentru stoparea acordării unor drepturi bănești.

140. Reținând criteriul invocat de petentă, Colegiul director constată că acesta nu se regăsește printre criteriile protejate de legiuitor în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat de petentă ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta nu reprezintă 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. În aceiași ordine de idei, Colegiul director constată că, prin Hotărârea civilă nr. 2927/2016, pronunțată de către CURTEA DE APEL BUCUREȘTI, se precizează faptul că “neacordarea vizei de legalitate nu reprezintă un criteriu în sensul art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, având 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. (...) Criteriile de discriminare reprezintă însă acele caracteristici ale persoanelor, pe baza cărora se realizează actul de discriminare. O acțiune sau o inacțiune de tipul celei invocate de către reclamantă nu reprezintă o astfel de caracteristică.”

141. Prin raportare la cele menționate anterior, Colegiul director reiterează faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin Art. 14, nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelora 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. (CtEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

142. În altă ordine de idei, Colegiul director reține că din practica instanțelor de judecată s-a constatat că nu a existat un punct de vedere unitar în legătură cu interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 31 alin.1 lit. c) și d) din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici referitor la posibilitatea acordării și cuantificării drepturilor bănești reprezentând suplimentul postului și suplimentul corespunzător treptei de salarizare.

143. În ceea ce privește a treia și a patra faptă sesizată, Colegiul director reține faptul că se reclamă crearea unui cadru advers, ostil, degradant, manifestat printr-o serie de acțiuni ale unor funcționari publici cu funcție de conducere (precum restricționarea accesului petentei la e-mail-ul instituției, adresarea de presupuse jigniri petentei, adresarea de “reproșuri” profesionale petentei privind modul de exprimare în limba română și modul de realizare a sarcinilor profesionale, inclusiv în cadrul ședinței din data de 26.02.2020, adresarea unui presupus ordin de a o discrimina pe petentă către colegii acesteia, delegarea unor sarcini de serviciu suplimentare în data de 02.03.2020, etc), care au condus la lezarea dreptului la demnitate personală. Petenta a apreciat că în situația de față tratamentul advers aplicat acesteia ar fi intervenit ca urmare a apărării drepturilor și intereselor legitime ale A.P.I.A. - Centrul Județean Covasna (făcându-se referire la exercitarea profesiei de consilier juridic ca și criteriu de discriminare), precum și a faptului că limba maternă a petentei este limba maghiară, lucru care ar determina o exprimare diferită de vorbitorii nativi de limba română în actele întocmite de către aceasta.

144. În acest punct al analizei, Colegiul director se raportează la prevederile art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 republicată, care reglementează sarcina probei în materia nediscriminării, reținând că, deși legiuitorul a stabilit că obligația de răsturnare a sarcinii probei incumbă părții reclamate (obligație care constă în dovedirea prin orice mijloc de probă faptul că aspectele menționate în petiție nu reprezintă fapte de discriminare sau că presupusele fapte de discriminare au o justificare obiectivă), totuși acesta nu înlătură obligația petentului de a administra probele necesare și utile în a forma convingerea existenței unui tratament discriminatoriu, care să fie influențat de un criteriu determinat sau determinabil și care să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării unui drept.

145. În continuare, Colegiul director reține că petenta nu a depus probe în dovedirea premiselor unei discriminări, în timp ce partea reclamată a îndeplinit obligația legală privind inversarea sarcinii probei, justificând obiectiv toate măsurile luate în exercitarea prerogativelor stabilite la art. 40 alin. 1 lit. a) din Codul muncii [*Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: (...) b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii; c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor; d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;...].*

146. În ceea ce privește a cincea faptă sesizată, din susținerile petentei Colegiul director reține faptul că aceasta reclamă nerespectarea procedurii de evaluare a funcționarilor publici în cazul său (conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ), nespecificând însă dacă și-a exercitat dreptul de contestație a evaluării anuale a performanțelor profesionale individuale în instanța de judecată,

respectarea procedurii urmate în această evaluare fiind supusă controlului judecătoresc. Petenta nu specifică în mod expres nici criteriul de discriminare care ar fi constituit, conform percepției petentei, motivul presupusei discriminări.

147. Analizând datele și lucrările dosarului, Colegiul director apreciază că nu există un raport de cauzalitate între criteriile indicate de către petentă (ca și criteriile de discriminare în sensul prevăzut de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000) și faptele sesizate, având în vedere că respectivele criterii, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, nu au influențat în vreun fel anume deciziile (probate sau recunoscute) ale părților reclamate în legătură cu petenta, neavând nici o legătură cu situațiile care, în viziunea petentei, constituie posibile fapte de discriminare. În continuare, Colegiul director reține că, pentru a îndeplini condiția existenței unui criteriu de diferențiere dintre cele indicate și a legăturii de cauzalitate cu fapta discriminatorie, trebuie să se poată răspunde afirmativ la întrebarea dacă în situațiile prezentate petenta a fost tratată mai puțin favorabil decât dacă ar fi fost de altă profesie, de gen masculin sau de naționalitate română (majoritară). Or, în cauză Colegiul director apreciază că nu se poate răspunde afirmativ la această întrebare. În acest sens, Colegiul director reține din susținerile părților reclamate faptul că, în ceea ce privește criteriul etnic, APIA este o instituție în care aproximativ 50% dintre angajați sunt de etnie maghiară, fiind în același timp o instituție căreia i-a fost decernată diploma pentru instituția cu cea mai bună colaborare româno-maghiară, iar în ceea ce privește criteriul de gen, structura pe sexe în cadrul A.P.I.A. Covasna este de 43 angajate de sex feminin și 42 angajați de sex masculin.

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. Admite excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării referitor la capătul de cerere privind solicitarea de a dispune măsurile necesare în vederea înlăturării consecințelor faptei de discriminare.

2. Aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare, conform prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; nu există legătură de cauzalitate între criteriile invocate și fapte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată² și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 08.09.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, GRAMA HORIA – Membru(online), HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Redactată și motivată C.O./S.M.D.

Data redactării: 05.01.2022

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