



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

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA nr. 552**  
**din 18.11.2015**

**Nr. dosar:** 41/2015

**Nr. petiție:** 310/19.01.2015

**Potent:** C. D.

**Reclamat:** SC A.S. V. J. SA, prin director general

**Obiect:** mutarea din biroul unde își desfășura activitatea, într-un alt birou, împreună cu alți cinci colegi; obligarea depunerii raportului de activitate zilnic; tăierea sporului de complexitate a muncii de 19%

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului**

1.1.1. C. D. cu domiciliul în P., str. ..., județul H....

**1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatei**

1.2.1. SC A. S.V.J.SA cu sediul în P., str. ....județul H....

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Prin sesizarea înaintată Consiliului, petenta sesizează faptul că a fost mutată din biroul unde își desfășura activitatea într-un alt birou împreună cu alți cinci colegi, a fost obligată să depună raportul de activitate zilnic și i s-a tăiat sporul de complexitatea muncii de 19%.

**III. Procedura de citare**

3.1. 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.

3.2. Prin adresa nr. 310/05.02.2015 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 830 din 05.02.2015 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 24.02.2015.

3.3. Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere, precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

## 4.1. Susținerile părții reclamate

4.1.1. Prin adresa nr. 310 din data de 19.01.2015 petenta sesizează faptul că a fost mutată din biroul unde își desfășura activitatea într-un alt birou împreună cu alți cinci colegi, a fost obligată să depună raportul de activitate zilnic și i s-a tăiat sporul de complexitatea muncii de 19%.

4.1.2. Petenta arată că este angajata societății din data de 17.01.2000 în funcția de șef Serviciu Financiar, iar din anul 2008 a ocupat postul de auditor intern în cadrul Compartimentului de audit public intern organizat în cadrul societății reclamate.

4.1.3. Petenta susține că prin specificul muncii, natura muncii a displicut conducerii societății, astfel încât la data de 01.03.2013 a dispus mutarea Compartimentului de audit intern din locația destinată desfășurării activității auditorului intern prevăzut cu dulap cu cheie și ocupat doar de auditor pentru menținerea confidențialității misiunilor de audit, într-o locație comună cu alți cinci salariați care desfășura activități curente, precum protecția muncii, mediu, sistem de management al calității, normare a muncii, tehnologia informației.

4.1.4. Petenta consideră că trebuia să desfășoare activitatea într-un birou separat cu fișet care să asigure securitatea și confidențialitatea datelor cu care lucra. O situație considerată de petentă ca fiind discriminatorie fiind cea când a fost mutată din biroul destinat activității Compartimentului de audit intern într-un Laborator de Protecția Muncii unde își mai desfășura activitatea cinci persoane, neputând astfel să asigure confidențialitatea datelor și actelor pe care le-a emis, cu toate că a solicitat conducerii societății un fișet cu sistem de închidere.

4.1.5. Mai mult, de la începutul anului 2014 a fost obligată să depună raport de activitate zilnic, fapt ce contravine activității de audit. Petenta arată că auditorii interni sunt evaluați de organismele de reglementarea activității de audit public intern cu verificarea respectării normelor și procedurilor de audit intern. În data de 15.01.2014, i s-a tăiat sporul de complexitate a muncii de 19%, iar celorlalți salariați ai societății li s-au introdus toate sporurile.

4.1.6. Petenta susține că a insistat să negocieze cu conducerea societății, dar această negociere i-a fost refuzată, iar Actul Adițional a fost înregistrat cu data de 15.01.2014, pe când contractul Colectiv de Muncă aferent anilor 2014-2015 a fost înregistrat în data de 16.01.2014.

4.1.7. Ca urmare a contestării Actului Adițional de către petentă, postul de auditor intern a fost desființat din motivele precizate mai sus, petenta susține că a fost supusă unei acțiuni de mobbing la locul de muncă, care i-a afectat sănătatea, fiind internată prin sistemul de urgență cu diagnosticul de angină pectorală.

## 4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin adresa nr. 1418/24.02.2015, partea reclamată este operatorul serviciului public de alimentare cu apă și canalizare în Valea Jiului, organizată ca societate comercială cu capital integral al unităților administrativ teritoriale, UAT-urile din V. J. și acționar principal județul Hunedoara. Petenta este angajată la societate din anul 2000, în baza Contractului individual de muncă înregistrat sub nr.1015 din 17 ianuarie 2000, în perioada 2000/2008, fiind încadrată la Serviciul Financiar, iar în perioada 09.09.2008-31.07.2014 a ocupat funcția de auditor intern, în cadrul compartimentului de audit intern organizat din cadrul societății.

Potrivit dispozițiilor Legii nr.672/2002 privind auditul public intern societatea comercială la care statul sau o unitate administrativ teritorială este acționar majoritar și care are personalitate juridică are obligația asigurării cadrului organizatoric și funcțional necesar

desfășurării activității de audit public intern, cu acordul entității publice superioare. În cazul în care nu se primește acordul entității publice superioare pentru a organiza și menține un compartiment funcțional de audit public intern, auditul se efectuează de către compartimentul de audit public intern al entității superioare.

Reclamata aflată sub autoritatea Consiliului Județean Hunedoara, începând cu anul 2008 a organizat un compartiment propriu de audit intern, în cadrul căruia era încadrat un singur auditor intern, respectiv, petenta. Conform art.2 lit.f din Legea nr.672/2002 republicată, introdus prin Legea nr.191/2011 intrată în vigoare la data de 3.11.2011, compartimentul de audit este structura funcțională cu minim doi auditori angajați cu norma întreagă, prin urmare începând cu această dată structura organizațională funcționa fără respectarea dispozițiilor legale. Chiar dacă aceasta a fost o misiune a structurilor interne, petenta în calitate sa de auditor intern-un garant al aplicării dispozițiilor legale, nu a avut interes să informeze conducerea societății și să solicite luarea măsurilor ca activitatea de audit să se desfășoare în mod legal.

Având în vedere faptul că menținerea compartimentului propriu de audit intern determina cheltuieli excesive raportat la volumul de muncă efectiv (salarii, plata contribuțiilor aferente, cheltuieli de formare profesională, cheltuieli de logistică, alte drepturi prevăzute de CCM), iar angajarea unui alt auditor ar fi condus la creșterea cheltuielilor, și toate acestea în condițiile în care activitatea de audit poate fi efectuată de către compartimentul de audit al entității publice superioare și nu era obligatoriu ca aceasta să fie efectuată printr-un compartiment propriu, s-a luat decizia ca această activitate să nu mai fie efectuată prin angajați proprii, fiind înaintată o propunere în acest sens entității publice superioare.

În baza acordului acestei entități, exprimat prin adresa nr. 5985/18.06.2014 , începând cu data de 01.07.2014, prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 34/25.06.2014 privind modificarea ROF, care cuprinde și organigrama și statul de funcții, a fost desființat Compartimentul de audit intern și implicit postul de auditor intern ocupat de petentă, activitatea de audit intern urmând să se efectueze de către compartimentul de audit intern al Consiliului Județean Hunedoara.

Prin aceeași decizie de modificare a organigramei, Consiliul de Administrație a aprobat și înființarea unui post de economist în cadrul Serviciului Financiar Contabilitate, care i-a fost oferit petentei, și pe care aceasta l-a acceptat, singura obiecțiune fiind cu privire la salariu, aceasta având pretenția ca în funcția de economist să fie remunerată la fel ca în funcția de auditor intern.

Ca urmare a sesizării reclamantei, ANAF - DGRFP Timișoara- Serviciul de audit public intern a realizat o misiune de audit ad-hoc, concluziile comunicate și petentei fiind acelea că desființarea compartimentului a fost legală, recomandându-se Consiliului Județean Hunedoara să o încadreze pe petentă în structurile sale proprii. De la data, la care C.J. Hunedoara preia activitatea de audit, nu mai **exista** acord pentru menținerea unei structuri proprii, cerința prevăzută la art. 11 lit. f din Legea nr.672/2002, astfel menținerea compartimentului de audit intern ar contraveni dispozițiilor Legii nr.672/2002.

4.2.2. De la data numirii și până în anul 2014, petenta a beneficiat de un spor pentru complexitatea muncii, prevăzut în Contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate. Acest spor a fost introdus în contractul colectiv avându-se în vedere dispozițiile art.18 alin. 3 din Legea 672/2002 privind auditul public intern, care prevedea acordarea sporului pentru funcționarii publici.

De asemenea, acest spor a fost acordat și petentei care efectua controlul financiar preventiv, având în vedere dispozițiile Legii nr. 119/1999. Acest spor a fost prevăzut în CCM și acordat, deși dispozițiile legale prevedeau acordarea doar pentru funcționarii publici, salariații A.S.nefiind funcționari publici.

Dintr-o omisiune (pe care petenta-auditor intern, care urmărea legislația aplicabilă, nu a avut interes să o îndrepte), sporul a fost menținut în contractele colective până în anul 2014, desi art.18 alin 3 din Legea 672/2002, în baza căruia fusese inclus în contractele colective de muncă a fost abrogat încă din anul 2010, prin Legea Cadru nr. 284 din 28.12.2010.

În luna ianuarie 2013, ca urmare a limitării creșterii cheltuielilor salariale prin legea bugetului de stat, a creșterii salariului minim brut garantat, nu ar mai fi existat resursele financiare pentru salarizarea angajaților, ceea ce ar fi condus la concedieri colective și la imposibilitatea furnizării serviciilor publice în Valea Jiului, în urma negocierii dintre patronat și sindicat, s-a stabilit să se introducă sporurile de vechime, fidelitate, conducere, în salarii. Celelalte sporuri au rămas prevăzute distinct în contractul colectiv de muncă, inclusiv sporul pentru complexitatea muncii, la baza deciziei avându-se în vedere că acesta se raporta la prevederi legale. Așa cum a arătat, nu s-a observat că acestea erau abrogate și la acea dată.

La fel ca și celorlalți salariați, petentei i-au fost incluse în salariu sporurile de vechime și de fidelitate, iar sporul pentru complexitatea muncii i-a fost acordate în continuare.

În anul 2014, în urma negocierilor dintre partenerii de dialog social, Patronatul și Sindicatul Liber Independent al SC ASVJ SA, reprezentativ la nivelul unității, pentru încheierea Contractului Colectiv de Muncă pentru anul 2014, au convenit eliminarea acestui spor din CCM, astfel că acesta nu se mai regăsește în Contractul încheiat la data de 15.01.2014 și înregistrat la ITM Hunedoara sub nr. 384/3/16.01.2014.

Prin urmare acest spor a fost eliminat și din contractele individuale de muncă ale salariaților care beneficiau de el. Petenta a fost informată cu privire la eliminarea acestui spor, însă a refuzat să semneze actul adițional la contractul individual de muncă încheiat imediat după parafarea contractului colectiv de muncă, cu aplicabilitate de la 16.01.2014.

Potrivit Legii dialogului social nr.62/2011, clauzele contractului colectiv de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile stabilite de lege, iar contractul încheiat la nivel de unitate produce efecte pentru toți angajații din unitate.

Conform art.II din Codul Muncii- Legea nr.53 din 2003 clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Dacă o clauză stabilește drepturi pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile.

Prin urmare, începând cu data de 16.01.2014, în lipsa unui temei pentru acordarea sa în continuare, reclamata nu a mai făcut plata sporului de complexitate.

De altfel, petenta este de acord că nu se mai putea menține acest spor, însă pretinde că avea obligația de a-l introduce în salariu conform dispozițiilor Legii nr.284/2010.

Reclamata este societate comercială care funcționează pe bază de gestiune și autonomie economică, salariații fiind plătiți din veniturile proprii ale societății, grila de salarizare fiind prevăzută în Contractul Colectiv de Muncă. Salarizarea personalului ASVJ nu intră în sfera de aplicare a Legii cadru a salarizării, prin urmare această cerere este vădit neîntemeiată.

Acest spor nu ar fi trebuit nici să fie acordat, nici să fie inclus în Contractul Colectiv de Muncă, și dacă ar fi existat discuții cu privire la aplicarea sau nu a acestor dispoziții nu există nicio îndoială cu privire la faptul că odată cu abrogarea dispozițiilor legale, sporul pentru complexitatea muncii trebuia să fie eliminat din Contractul Colectiv de Muncă. Nu există niciun temei legal pentru ca acest spor să fie inclus în salariul de bază, actul normativ indicat nefiind aplicabil salarizării personalului societății.

Orice creștere a salariului de bază se poate face numai în baza negocierii părților, angajatorul fiind acela care are prerogativa de a stabili salariul pentru fiecare salariat.

Mai mult de atât, petenta nu mai deține funcția de auditor intern, astfel că dreptul său nu mai este actual. Cererile privind introducerea sporului în salariu, anularea deciziei de modificare a CIM și constatarea existenței acțiunii de mobbing fac obiectul Dosarului nr.1486/97/2014, aflată pe rolul Tribunalului Hunedoara.

4.2.3. Conform dispozițiilor art. 20 (1) din OG 137/2000 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 cunoștința de săvârșirea ei.

Față de aceste dispoziții solicită să se rețină că pentru faptele, considerate de petentă fapte de discriminare, de mutare a Compartimentului de audit intern - 1.03.2013 din localitate, de neintroducere a tuturor sporurilor în salariu - ianuarie 2013, de neintroducere în salariu a sporului de complexitate -15.01.2014, plângerea este tardiv depusă, solicitând, în consecința respingerea sa.

#### **4.2.4. Referitor la fondul cauzei:**

##### **1. Cât privește mutarea compartimentului**

Aceasta a avut loc în contextul reorganizării spațiilor de birouri, cu această ocazie fiind mutat și biroul de control financiar de gestiune. Spațiile de birouri sunt insuficiente, cu titlu de exemplu, arată că la Serviciul Juridic într-un spațiu de 25 mp își desfășoară activitatea 7 salariați. Numărul structurilor organizaționale și numărul salariaților aferent fiecărei structuri nu permitea alocarea unui spațiu distinct unui compartiment cu un singur salariat. Conducerea societății nu a fost sesizată cu privire la faptul că ar fi existat imixtiuni în activitatea/documentele sale. În prezent, petenta lucrează în cadrul serviciului financiar contabilitate, desfășurându-și activitatea în spațiul alocat acestui serviciu, în aceleași condiții de muncă de care beneficiază și ceilalți salariați din cadrul serviciului financiar.

Cele sesizate de petentă nu intră în sfera de aplicabilitate a O.G. 137/2000, condițiile de muncă pentru auditorul intern fiind reglementate de legislația specifică, astfel că dacă a considerat că nu sunt respectate dispoziții pentru organizarea activității, avea dreptul de a sesiza compartimentul de audit din cadrul entității publice superioare sau ANAF, așa cum a făcut-o la reorganizarea activității de audit.

##### **2. Cât privește prezentarea rapoartelor de activitate**

Auditorul intern era subordonat Directorului general, prin urmare așa cum principalele structuri organizatorice subordonate direct Directorului General prezintă rapoarte zilnice de activitate, la ședința operativă, și decizia conducătorului unității privind prezentarea rapoartelor de activitate a fost luată în contextul exercitării atribuțiilor sale.

Astfel, pe de o parte, în îndeplinirea atribuțiilor de urmărire și coordonare a activității societății, s-a solicitat și compartimentului de audit prezentarea unor rapoarte de activitate, iar pe de altă parte, s-au solicitat pentru cunoașterea cu exactitate a volumului și complexitatea activităților și riscurile asociate activității de audit, în contextul în care se impunea reorganizarea acestei activități, fie prin angajarea a încă unui auditor, dacă volumul de muncă impunea, fie prin efectuarea acestei activități de către autoritatea ierarhic superioară (cu ocazia eliminării sporului s-a observat că și alte dispoziții ale Legii nr.672/2002 nu erau respectate).

##### **3. Cât privește neinclusiunea tuturor sporurilor în salariu**

În anul 2013, au fost introduse sporurile de vechime, fidelitate, conducere în salarii, de același **tratament beneficiind și petenta**. Sporul pentru complexitatea muncii a rămas prevăzut distinct în contractul colectiv de muncă fiind acordat în continuare, atât auditorului intern, cât și salariații care efectua Controlul Financiar Preventiv. Această decizie a fost luată având în vedere că era un spor născut din dispozițiile legale care reglementau activitatea de audit și cea de control financiar preventiv.

După cum a arătat, din eroare, a fost prevăzut în continuare acest spor, în condițiile în care dispozițiile legale erau abrogate. La negocierea contractului din 2014, s-a observat că acest spor nu mai este reglementat nici pentru funcționarii publici, prin urmare s-a eliminat din contractul colectiv și implicit din contractele individuale de muncă.

4. Cât privește neinclusiunea în salariu a sporului de complexitate a muncii în conformitate cu dispozițiile Legii cadru 284/2010, sporul a fost eliminat întrucât nu mai existau prevederi legale care să-l reglementeze, astfel că acesta nu mai putea fi acordat nici distinct și nici prin "Introducere" în salariu nici auditorului intern și nici salariatului care exercită CFP.

Salariul de bază brut lunar stabilit pentru salariați s-a acordat în funcție de calificarea, importanța, complexitatea și volumul lucrărilor ce revin postului, cu respectarea grilelor de salarizare stabilite prin CCM. Salariul de bază al auditorului nu poate fi comparabil cu cel al petentei care efectuează controlul financiar preventiv, astfel că aceasta din urmă are un salariu de bază mai mare.

Sarcinile postului de auditor sunt diferite de cele ale petentei care are CFP, activitățile fiind reglementate prin acte normative distincte, respectiv Legea 672/2002 și OG 119/1999. Volumul de lucru al acestei salariați este foarte mare, în contextul în care societatea are o activitate comercială vastă, cu aproximativ 40.000 de contracte încheiate cu beneficiarii serviciilor. Cu titlu de exemplu arată că în anul 2014 a vizat 9621 de acte.

Legea nr.284/2010 nu este aplicabilă salarizării din societățile comerciale, grilele de salarizare fiind stabilite prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate.

#### 5. Cât privește desființarea postului

Desființarea compartimentului a fost realizată cu respectarea dispozițiilor *legale*, așa cum au constatat și organele de control. În cadrul compartimentului de audit era încadrată o singură salariată, respectiv petenta.

De la data la care C.J. Hunedoara preia activitatea de audit, nu mai există acord pentru menținere unei structuri proprii, cerința prevăzută la art. 11 lit.f din *Legea* nr.672/2002, astfel menținerea compartimentului de audit intern ar fi contravenit dispozițiilor Legii nr.672/2002.

Această decizie nu a avut legătură cu litigiul care are ca obiect includerea sporului în salariu și nici cu activitatea petentei, așa cum susține aceasta. Activitatea de audit, de control și verificare, nu a fost desființată, ci doar nu se mai efectuează prin organe proprii, ci prin compartimentul de audit al Consiliului Județean Hunedoara

Petentei i-a fost asigurat loc de muncă conform pregătirii sale, aceasta fiind în continuare salariată societății.

Petenta a intrat în concediu medical la data de 21.06.2014, imediat după ce CJ Hunedoara transmisese acordul său de preluare a activității. Nu contestăm veridicitatea acestuia, însă în condițiile în care măsurile luate de unitate au fost în conformitate cu dispozițiile legale, nu se poate retine vreo culpă în sarcina societății Sigur, petenta a fost nemulțumită, dovadă fiind și toate acțiunile sale, însă asta din cauză că nu poate accepta ca

prerogativa modului în care se relizează activitatea de audit nu-i aparține, nu are drept de decizie în modul entitatea organizează activitatea.

Conform definiției discriminării, data de OG 137/2000, care la art.2 alin.1 prezintă condițiile generale ale faptelor de discriminare, se poate considera o faptă ca fiind discriminatorie, dacă exista o diferență, bazată pe un criteriu, ce aduce atingere unui drept prevăzut de normele legale interne și internaționale, fără să existe o justificare obiectivă în ceea ce privește respectiva diferențiere.

Pentru a fi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să fie două situații comparabile la care tratamentul trebuie să fie diferit.

Un aspect definitoriu îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe un criteriu interzis.

Toate faptele considerate ca fiind discriminări sunt legate de activitatea de audit. Petenta a fost singurul auditor intern al societății, prin urmare nu există situații comparabile.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile părților, Colegiul urmează a analiza dacă partea reclamată a manifestat față de petentă un comportament abuziv, discreționar, injust și discriminatoriu prin mutarea din biroul unde își desfășura activitatea într-un alt birou împreună cu alți cinci colegi, obligarea depunerii a raportului de activitate zilnic și tăierea sporului de complexitate a muncii de 19%. Reclamatul a invocat *excepția de necompetență*, a Consiliului și *tardivitatea* introducerii petiției, excepții ce urmează a fi respinse de către Colegiul director, pe motiv că C.N.C.D. este competent să soluționeze aspectele sesizate, precum și aspectul continuu a celor reclamate.

5.2. Pe fond, Colegiul director analizează dacă obiectul petiției întrunește elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate în restricție, excludere, deosebire sau preferință și care poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, din cauza unor criterii determinate și care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.3. Potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel **tratament diferențiat** ce are la bază un **criteriu**, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform 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, boala 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,*„.

5.4. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

**a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;**

b) existența unui **criteriu** de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.5. Or, **condiția criteriului ca motiv determinant** trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, astfel cum este reglementată în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct însă efectul unei măsuri, practici neutre în aparență se repercutează asupra unor persoane aflate în situații comparabile, care se disting prin circumstanțierea unor criterii. Acest aspect rezultă din însăși definiția dată de legiuitor: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin.1, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

5.6. Colegiul reține că aspectele imputate de petentă se plasează în legătură cu faptul că a fost mutată din biroul unde își desfășura activitatea într-un alt birou împreună cu alți cinci colegi, a fost obligată să depună raport de activitate zilnic și i s-a tăiat sporul de complexitate a muncii de 19%.

5.7. Luând act de susținerile părții reclamate, Colegiul reține faptul că menținerea compartimentului propriu de audit intern determina cheltuieli excesive raportat la volumul de muncă efectiv (salarii, plata contribuțiilor aferene, cheltuieli de formare profesională, cheltuieli de logistică, alte drepturi prevăzute de CCM), iar angajarea unui alt auditor ar fi condus la creșterea cheltuielilor, și toate acestea în condițiile în care activitatea de audit poate fi efectuată de către compartimentul de audit al entității publice superioare și nu era obligatoriu ca aceasta să fie efectuată printr-un compartiment propriu, prin urmare, s-a luat decizia ca această activitate să nu mai fie efectuată prin angajați proprii, fiind înaintată o propunere în acest sens entității publice superioare. Începând cu data de 01.07.2014, prin Decizia Consiliului de Administrație nr.34/25.06.2014 privind modificarea ROF, care cuprinde și organigrama și statul de funcții, a fost desființat Compartimentul de audit intern și implicit postul de auditor intern ocupat de petentă, activitatea de audit intern urmând să se efectueze de către compartimentul de audit intern al Consiliului Județean Hunedoara. Sporul a fost eliminat întrucât nu mai existau prevederi legale care să-l reglementeze, astfel că acesta nu mai putea fi acordat nici distinct și nici prin "Introducere" în salariu nici auditorului intern și nici salariatului care exercită CFP.

Salariul de bază brut lunar stabilit pentru salariați s-a acordat în funcție de calificarea, importanța, complexitatea și volumul lucrărilor ce revin postului, cu respectarea grilelor de



salarizare stabilite prin CCM. Salariul de bază al auditorului nu poate fi comparabil cu cel al petentei care efectuează controlul financiar preventiv, astfel că aceasta din urmă are un salariu de bază mai mare.

Sarcinile postului de auditor sunt diferite de cele ale petentei care are CFP, activitățile fiind reglementate prin acte normative distincte, respectiv Legea 672/2002 și OG 119/1999. Volumul de lucru al acestei salariate este foarte mare, în contextul în care societatea are o activitate comercială vastă, cu aproximativ 40.000 de contracte încheiate cu beneficiarii serviciilor. Cu titlu de exemplu arată că în anul 2014 a vizat 9621 de acte.

Legea nr.284/2010 nu este aplicabilă salarizării din societățile comerciale, grilele de salarizare fiind stabilite prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate. În îndeplinirea atribuțiilor de urmărire și coordonare a activității societății, s-a solicitat și compartimentului de audit prezentare unor rapoarte de activitate, iar pe de altă parte, s-au solicitat pentru cunoașterea cu exactitate a volumului și complexitatea activităților și riscurile asociate activității de audit, în contextul în care se impunea reorganizarea acestei activități, fie prin angajarea a încă unui auditor, dacă volumul de muncă impunea, fie prin efectuarea acestei activități de către autoritatea ierarhic superioară (cu ocazia eliminării sporului s-a observat că și alte dispoziții ale Legii nr.672/2002 nu erau respectate).

5.8. Din acest punct de vedere, sub aspectul prevederilor art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 republicată, în prezenta speță, Colegiul director în urma analizării susținerilor părților este de opinie că nu pot fi reținute prezumții de săvârșire a unor fapte de discriminare pe baza unui criteriu interzis, în sensul art. 2 alin (1) din O.G. nr. 137/2000. O atare prezumție ar fi trebuit să permită cel puțin a se presupune existența unei legături de cauzalitate directă sau indirectă între faptele imputate părții reclamate și un eventual criteriu interzis (rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau alt criteriu).

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. Respinge excepția necompetenței Consiliului și excepția tardivității invocate de către reclamat;
2. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată (**lipsă criteriu**);
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

#### **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 la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință :**

**ASZTALOS CSABA FERENC – membru**

**BERTZI THEODORA – membru**

**DINCĂ ILIE – membru**

**HÁLLER ISTVAN – membru**

**LAZĂR MARIA – membru**

**LUMINIȚA GHEORGHIU – membru**

**MANOLE FLORIN – membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – membru**

**Data 04.12.2015;**

**Redactat și motivat de F.V.,S.C.P.**

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Verificat SCSRP