



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 165 din data de 14.05.2025

Dosar nr. 135/2023

Petiția nr. 1557/27.02.2023

Petent:

Parte reclamată:

Obiect: petentul reclamă discriminarea și hărțuirea morală la locul de muncă, prin acțiunea părții reclamate de a corecta abuziv în condica de prezență ” -2 ore ”, pentru ziua de 19.01.2023.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

2.

II. Procedura de citare

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, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților, sens în care s-a emis adresa înregistrată sub nr. 1557/21.04.2023 prin care a fost citat petentul și adresa cu nr. 3012/21.04.2023 prin care a fost citată partea reclamată pentru data de 09.05.2023.

4. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petenentei

5. Prin petiția înregistrată sub nr. 1557/27.02.2023, petentul, angajat în cadrul Consiliului Județean Covasna-Direcția Juridică și Dezvoltarea Teritoriului, reclamă faptul că a observat în condica de prezență la rubrica unde era specificat numele său, partea reclamată a făcut o corecție abuzivă, înscriind ” – 2 ore”, corecții pe care nu le-a făcut și celorlalți angajați.

6. Menționează că unii dintre colegi nu semnează condica de prezență nici la venire și nici la plecare, pentru data de 19.01.2023, ceilalți colegi au semnat în data de 25.01.2023.

7. Arată că acțiunea întreprinsă de partea reclamată a avut un caracter șicanator și discriminator, fiindu-i afectată imaginea în fața colegilor, corecția în condica de prezență fiind una abuzivă și discriminatorie.



8. Precizează faptul că a informat președintele Consiliului Județean Covasna cu privire la aspectele sesizate, iar după această informare, partea reclamată a depus o sesizare de abatere disciplinară împotriva sa, pe motiv de absență nemotivată la serviciu.
9. Petentul depune completări la petiție, înregistrate sub nr. 1905/08.03.2023, în care specifică faptul că în luna decembrie a inițiat o serie de proceduri privind achizițiile publice, a lucrat în cadrul unui proiect din fonduri europene, un număr de 83 de ore, ore care nu i-au fost plătite.
10. Petentul revine cu completări la petiție înregistrate sub nr. 2316/23.03.2023 în care precizează că i-au fost deschise două cercetări disciplinare de către partea reclamată. Totodată precizează că partea reclamată nu este superiorul ierarhic al acestuia, conform fișei postului. Arată că cea de a doua cercetare disciplinară a fost formulată și împotriva altor doi colegi din cadrul compartimentului achiziții publice.
11. Petentul depune la dosarul cauzei concluzii scrise înregistrate sub nr. 3992/25.03.2025, în care precizează faptul că însăși partea reclamată împreună cu secretara din cadrul cabinetului nu respectă programul de lucru.
12. Precizează că sunt foarte muți colegi care nu ajung la serviciu la începerea programului de lucru, dar nu au fost nici măcar atenționați, neluându-se nicio măsură împotriva acestora.
13. Arată că urmare cercetării disciplinare a fost sancționat cu mustrare scrisă, cercetare care nu a fost efectuată conform Codului Administrativ.
14. Menționează că partea reclamată în cadrul cercetării disciplinare nu a adus probe care să ateste prezența la serviciu a celorlalți colegi.
15. În susținerea probatoriului, petentul depune înscrisuri la dosarul cauzei.

Susținerile părților reclamate

16. Prin punctul de vedere depus la dosarul cauzei și înregistrat sub nr. 3501/09.05.2023, partea reclamată precizează că toți angajații din cadrul Consiliului Județean Covasna au drepturi egale și nu există o deosebire între aplicarea regulamentului de ordine interioară pentru unul sau mai mulți.
17. Arată că a trecut în condica de prezență ”– 2 ore”, pentru petent, întrucât acesta a absentat dovedit de la locul de muncă.
18. Menționează că pentru ceilalți angajați nu a făcut nicio corecție pentru că nu a avut motiv, aceștia și-au respectat programul de lucru.
19. Precizează că petentul nu este prima dată când nu respectă programul de lucru, fiind iertat de fiecare dată. În luna ianuarie nu a mai putut să-l ierte pe petent, întrucât în aceea perioadă colegii aveau nevoie de sprijinul acestuia, dar petentul de fiecare dată a răspuns ” nu am timp”.
20. Arată că petentul în timpul programului de lucru se deplasează la magazinul Lidl pentru a-și face cumpărături în scop personal. Iar cu privire la aspectele că petentul se simte epuizat și stresat, precizează că nu sunt întemeiate, întrucât acesta nu muncește peste program sau în weekend.
21. Menționează că petentul pleacă acasă înainte de sfârșitul programului de lucru sau face cumpărături în scop personal în timpul programului de lucru.
22. Arată faptul că petentul a uitat să menționeze cu privire la neplata orelor lucrate în proiectul pe fonduri europene, că niciun angajat din cadrul Consiliului Județean Covasna,



angrenat în acel proiect nu a primit suplimentarea la salariul de bază, programul fiind rambursabil și nu nerambursabil.

23. Menționează că nu se fac deosebiri între angajați, rolul managerului este de a asigura regulamentul de ordine interioară.

24. În susținerea probatoriului, partea reclamată depune înscrisuri la dosarul cauzei.

V. Cadrul legal aplicabil

25. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

✓ **Constituția României**

Art. 1

„(3) România este stat de drept, democratic și social în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate. ”

Art. 4

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială. ”

Art. 16 – Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”

Art. 41 Munca și protecția socială a muncii

„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.”

Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

✓ **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**

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, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau



orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

✓ **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată²**

Art. 2

„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

(...)

(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.

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

a) conduită ostilă sau nedorită;

b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”

V. Motivele de fapt și de drept

26. În fapt, se reține că petentul reclamă discriminarea și hărțuirea morală la locul de muncă, prin acțiunea părții reclamate de a corecta abuziv în condica de prezență ” -2 ore ”, pentru ziua de 19.01.2023.

27. În drept, Colegiul director trebuie să analizeze obiectul petiției și să stabilească în ce măsură comportamentul sesizat de petent a creat un cadru ostil, degradant, umilitor sau ofensator, aducând atingere dreptului la demnitate personală.

28. Pe fond, Colegiul Director precizează că probele sunt elemente de fapt care sunt esențiale în susținerea existenței unei fapte de discriminare. În acest sens, Colegiul director reține că, în lumina art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000, în materia discriminării, sarcina probei este împărțită, în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, iar părții reclamate să inverseze sarcina probei.

29. Petentul depune la dosarul cauzei, drept probatoriu, fotografii după condica de prezență însă, procedând la analizarea acestora, Colegiul director constată că acestea nu conțin elemente care să contureze acte de discriminare sau hărțuire morală la locul de muncă, simpla corecție în condica de prezență nu poate fi considerată o acțiune hărțuitoare sau discriminatorie, având drept scop umilința petentului

30. Astfel, analizând materialul probator administrat, Colegiul director apreciază că în cauză, nu sunt suficiente probe din care să reiasă cu certitudine faptul că petentul a fost victima unui comportament discriminatoriu și hărțuitor, săvârșit de către partea reclamată.

31. În esență, suntem în prezența unei lipse de probatoriu care poate sta la baza identificării unor acte ce pot fi încadrate prevederilor O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptelor de discriminare și hărțuire conform art. 2 alin. (1), alin. (5) și (5¹), din O.G. 137/2000, republicată (lipsă probe);

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

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată 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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE - Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN - Membru

MOȚA MARIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN - Membru

Redactată și motivată M.A.

Data redactării: 16.05.2025

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