



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Numele proiectului: DreptCompAct - COMPetențe ACTuale pentru studenți la DREPT | Cod proiect: 312957

Programul Educație și Ocupare 2021-2027 | Cod apel: PEO/71/PEO_P7/OP4/ESO4.5/PEO_A49

HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ: ANALIZĂ JURIDICĂ, JURISPRUDENȚĂ ȘI PROTECȚIA VICTIMELOR (Partea I)



I. HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

- ***Ce este hărțuirea morală***
- ***Drepturile unui angajat privind hărțuirea morală***
- ***Cum poate fi prevenit bullying-ul la locul de muncă***

- ***Ce este hărțuirea morală la locul de muncă?***

Hărțuirea la locul de muncă poate căpăta mai multe forme, printre care se numără și *hărțuirea morală*. Aceasta constă într-un comportament agresiv și abuziv față de un angajat sau un grup de angajați. Abuzul poate avea repercusiuni drastice asupra stării mintale a indivizilor și deteriorează climatul de la locul de muncă.



1. Care sunt formele hărțuirii morale

Numită uneori și hărțuire psihologică sau bullying, *hărțuirea morală* poate lua numeroase forme, în funcție de abuzurile comportamentale săvârșite. Acestea includ:

- intimidarea prin limbaj sau folosind gesturi, amenințarea de orice fel;
- crearea de presiuni și tensiune prin supraveghere excesivă;
- aplicarea unui tratament diferențial față de alți angajați;
- discreditarea abilităților profesionale ale angajatului;
- răspândirea informațiilor false cu privire la viața profesională și personală a individului;



- izolarea individului față de colegii săi - fie fizic, fie prin desemnarea sarcinilor astfel încât acesta să nu fie nevoit să interacționeze cu ceilalți membri ai echipei;
- ignorarea repetată a individului, în ciuda încercărilor sale de comunicare;
- refuzul de a oferi angajatului sarcini, astfel încât să fie demotivat și, eventual, determinat să-și caute un nou loc de muncă; împovărarea angajatului cu prea multe sarcini, ducând la epuizarea sa.

O formă specifică de hărțuire morală se numește **mobbing** (de la cuvântul englezesc „mob”, care înseamnă „gloată”) și reprezintă un abuz făcut nu de unul, ci de mai mulți indivizi. În cazul **hărțuirii sexuale**, agresorul urmărește în primul rând să obțină favoruri de natură sexuală. Totuși, abuzurile morale și psihologice pot avea uneori și conotații sexuale.



2. Consecințele hărțuirii morale

În general, comportamentul hărțuitorului pare illogic și nemotivat, mai ales din punctul de vedere al victimei. Dacă nu ia nicio măsură împotriva abuzurilor, angajatul ajunge de obicei să-și dea demisia de la locul de muncă sau, mai grav, să se îmbolnăvească fizic ori psihic. Stresul, depresia, tulburările de somn și afecțiunile digestive pot apărea ca rezultat al abuzurilor la locul de muncă. Există cazuri în care bullyingul a dus la sinucidere, motiv pentru care în multe state există legi aspre împotriva hărțuirii morale.

■ *Drepturile unui angajat privind hărțuirea morală*

Pentru a nu cădea victimă hărțuirii morale, un angajat trebuie să conștientizeze că este supus unui abuz. Un punct bun de început este cunoașterea reglementărilor existente.



3. Legislația care face referire la abuzul moral la locul de muncă

Pe data de 10 august 2020 a intrat în vigoare **Legea nr. 167/2020** pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Astfel, *Ordonanța Guvernului nr. 137/2000* se completează după cum urmează:

- 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 sau 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.

- 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.
- Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.



- Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.
- Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.
- Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.
- Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.



Potrivit legii, angajații care își hărțuiesc colegii și angajatorii care nu iau măsuri pentru a preveni hărțuirea la job riscă amenzi uriașe.

Constituie contravenție hărțuirea morală la birou săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă:

- de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 2 alin. (5⁵) - nerespectarea de către angajator a obligației de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă



- de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 2 alin. (5⁶) - este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii:

- să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;
- să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;
- să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- să dispună obligarea angajatorului la plată către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;
- să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.



La articolul 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, se introduce un nou alineat: „Abuzul moral la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă. Dispozițiile Ordonanței Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.”

În **Codul Muncii** sunt prevăzute amenzi pentru hărțuire și discriminare la locul de muncă, după ce Legea 151/2020 pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 - Codul muncii, care introduce și definește discriminarea și hărțuirea, a fost publicată în Monitorul Oficial.

Potrivit Legii nr. 151/2020, orice *discriminare* directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.



Hărțuirea la muncă constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile enumerate mai sus, care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Nerespectarea dispozițiilor se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei.

Și **Codul Penal** definește hărțuirea în art. 208, însă nu face o referire directă la posibilele abuzuri făcute de superiori sau de colegi la locul de muncă. Totuși, hărțuirea sexuală este recunoscută ca infracțiune în art. 223 din Codul Penal și definită ca „*pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin această victimă a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare.*”



Ce presupune egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă vizează accesul nediscriminatoriu la:

- Alegerea și exercitarea liberă a unei profesii/activități;
- Angajarea pe orice post/loc de muncă vacant și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- Venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- Informare și consiliere profesională, programe de calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- Promovarea la orice nivel ierarhic și profesional;
- Condiții de încadrare în muncă și munca ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă potrivit prevederilor legale, inclusiv condiții de concediere;
- Alte beneficii decât cele de natură salarială;
- Acces la sistemele publice și private de securitate socială;
- Acces la organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, alături de beneficiile acordate de acestea;
- Prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.



Rolul maternității în relațiile de muncă

Potrivit Legii nr. 145/2015 pentru modificarea și completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă în vigoare, maternitatea nu poate reprezenta un motiv de discriminare la locul de muncă. Orice tratament mai puțin favorabil, aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, reprezintă o formă de discriminare în sensul legii.

De asemenea, potrivit articolului nr. 10 din legea nr. 202/2002 o salariată nu poate fi concediată dacă se află în concediu de maternitate, de risc maternal sau în concediu de creștere a copiilor în vârstă de până la doi ani, respectiv trei ani, în cazul copiilor cu dizabilități și nici în perioada în care aceasta este gravidă, dacă angajatorul a luat cunoștință de acest fapt. De altfel, nici tatăl nu poate fi concediat în perioada în care se află în concediu paternal. În aceste cazuri, concedierea poate fi dispusă doar pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.



În momentul încetării concediului de maternitate, a concediului de creștere a copiilor sau a concediului paternal, salariața sau salariatul are dreptul de a reveni la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și poate beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă apărute în timpul absenței sale. La revenirea la muncă, angajatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern și nu poate fi mai mic de cinci zile lucrătoare.



Ce nu constituie discriminare în raport cu relațiile de muncă

Potrivit Codului Muncii actualizat prin Legea 151/2020, nu constituie discriminare „excluderea, deosebirea, restricția sau preferința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

În această situație, se are în vedere și protejarea drepturilor și intereselor angajatorilor care pot stabili cum își organizează și desfășoară propria activitate. Nu orice faptă de excludere, deosebire, restricție sau preferință reprezintă discriminare, iar dacă acest lucru ține de natura și particularitățile specifice unor activități, este firesc ca angajatorul să nu fie sancționat.

De exemplu, nu reprezintă discriminare faptul că un angajat primește un laptop nou (și superior din punctul de vedere al performanței) care încorporează o cameră video ce îi va fi utilă să susțină videoconferințe în limba daneză cu diferiți parteneri de afaceri din Danemarca, în condițiile în care este singurul vorbitor de limba daneză din firmă.



4. Ce poate face un angajat dacă este hărțuit moral

Odată ce înțelege legislația, un angajat trebuie să-și poată dovedi abuzul moral la care este supus. Tipurile de probe acceptate de lege includ:

- dovezile scrise (inclusiv e-mailurile și sms-urile);
- înregistrările video;
- înregistrările audio;
- fotografiile;
- declarațiile.

Având la dispoziție aceste dovezi, angajatul poate sesiza **Inspecția Muncii** sau **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)**.

Cei de la Inspecția Muncii pot efectua un control neanunțat la sediul angajatorului, fără a dezvălui însă motivul controlului sau identitatea celui care a făcut reclamația. Și CNCD are abilitatea de a sancționa atât hărțuitorul, cât și instituția angajatoare care a tolerat acest comportament.



În cazul hărțuirii sexuale (considerată o infracțiune conform Codului Penal), victima se poate adresa direct **instanțelor judecătorești și organelor de urmărire penală**.

Dacă *hărțuirea la locul de muncă* a fost dovedită, angajatul poate cere despăgubiri în instanță și restituirea postului ocupat anterior (în situația în care abuzurile au dus la pierderea locului de muncă).

■ **Cum poate fi prevenit bullying-ul la locul de muncă**

Responsabilitatea de a preveni bullying-ul și mobbing-ul la locul de muncă revine în primul rând angajatorilor. Managerii din orice organizație trebuie să creeze un **climat psihosocial** stabil, dar și să ia o serie de **norme și politici organizaționale** care să descurajeze și să sancționeze în mod drastic orice formă de hărțuire.

Încă din prima zi de muncă, un angajat trebuie să citească un **regulament intern**, care cuprinde reguli și norme, inclusiv împotriva bullying-ului. În continuare, angajații pot fi instruiți asupra pericolelor hărțuirii morale prin diverse traininguri și workshopuri.

Nu în ultimul rând, managerii trebuie să ofere în permanență un **exemplu pozitiv** prin comportament adecvat și atitudine respectuoasă, dar și prin instituirea unor reguli minime de politețe. De asemenea, **reducerea stresului ocupațional** este o metodă eficientă de a minimiza riscul comportamentelor abuzive la locul de muncă.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Numele proiectului: DreptCompAct - COMPetențe ACTuale pentru studenți la DREPT | Cod proiect: 312957

Programul Educație și Ocupare 2021-2027 | Cod apel: PEO/71/PEO_P7/OP4/ESO4.5/PEO_A49



Mulțumesc pentru atenție!

Întocmit,
Expert consiliere în carieră,



Beneficiar: Universitatea Spiru Haret | Adresă proiect: Str. Ion Ghica nr.13, sect. 3, București

Web: drept-comp-act.spiruharet.ro | E-mail: dreptcompact@spiruharet.ro

