



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 II)



1. Analiză juridică

Codul muncii (Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare) prevede, la art. 5, interdicția oricărei forme de discriminare directă sau indirectă la locul de muncă, inclusiv hărțuirea.

Noțiunea de *hărțuire* este reglementată în principal de **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**, care o definește ca fiind o formă de discriminare.

Astfel, art. 6, alin. (1) din Legea nr. 202/2002 stipulează că:

- (1) *Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1).*
- (2) *Este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform prezentei legi, atât în public, cât și în privat.*



- (3) Hărțuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă. Dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.*
- (4) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.*
- (5) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.*
- (6) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană, mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator este considerat hărțuire.*



Directiva 2000/78/CE și Directiva 2006/54/CE stabilesc obligații clare pentru statele membre de a preveni și sancționa hărțuirea, consacrand principiul egalității de tratament. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a dezvoltat o jurisprudență constantă privind criteriile prin care se apreciază existența hărțuirii.

Astfel, conform legislației și jurisprudenței, **hărțuirea** este „orice comportament nedorit, legat de sexul unei persoane sau de alte criterii de discriminare, care are ca scop sau efect atingerea demnității persoanei și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.”

Elementele esențiale care definesc juridic hărțuirea sunt:

Comportamentul nedorit: Caracterul nedorit este stabilit prin percepția victimei, nu prin intenția agresorului.

Scopul sau efectul: Acțiunea poate fi sancționată fie prin intenția de a leza, fie prin efectul umilitor produs, indiferent de intenția inițială a autorului.



Crearea unui mediu ostil: Este un element-cheie, care subliniază că hărțuirea nu trebuie să fie o acțiune singulară, ci poate fi un cumul de gesturi, cuvinte sau atitudini care creează un mediu de lucru toxic.

Formele cele mai întâlnite sunt:

Hărțuirea psihologică (mobbing): excluderea, ridiculizarea, marginalizarea sistematică a salariatului;

hărțuirea sexuală: comportament verbal, non-verbal sau fizic de natură sexuală nedorit;

hărțuirea bazată pe criterii protejate (sex, vârstă, etnie, orientare religioasă, orientare sexuală etc.).



2. Obligațiile angajatorului și drepturile salariatului

Potrivit **art. 8 din Legea 202/2002**, Angajatorul are următoarele obligații:

Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;

1.să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a) -e) și la art. 11;



2. să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

3. să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Astfel angajatorul are o dublă obligație:

de prevenție – adoptarea de politici interne clare (regulamente interne, coduri de conduită), organizarea de traininguri, stabilirea unor mecanisme de raportare;

de sancționare – investigarea promptă a plângerilor, aplicarea de sancțiuni disciplinare față de făptuitor, precum și asigurarea protecției victimei.



Nerespectarea acestor obligații poate atrage răspunderea angajatorului atât contravențională (prin Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării – CNCD), cât și civilă sau chiar penală, în funcție de gravitatea faptelor.

Totodata, **Angajatorul** care nu respectă obligația de a preveni și sancționa hărțuirea poate fi tras la răspundere:

- **Contravențională:** prin amenzi aplicate de **CNCD**, conform **OUG 137/2000**;
 - **Civilă:** prin acțiuni în instanță pentru a obține despăgubiri pentru daune materiale și morale, bazate pe prevederile **Art. 1357 Cod Civil** privind răspunderea civilă delictuală;
 - **Disciplinară:** Angajatorul poate fi obligat să aplice sancțiuni disciplinare autorului faptei, conform **Regulamentului Intern**
- Salariatul victimă a hărțuirii are dreptul să:
- sesizeze angajatorul sau comisia de disciplină;
 - formuleze plângere la CNCD;
 - introducă acțiune în instanță pentru repararea prejudiciului moral și material;
 - sesizeze organele de urmărire penală în caz de hărțuire sexuală (incriminată de art. 223 Cod penal).



Plângerile anonime: O nouă provocare pentru angajatori

O schimbare importantă introdusă de HG 27/2025 este posibilitatea depunerii de plângeri anonime. Anterior, victima putea depune plângere scrisă numai cu asumarea identității sale.

Pentru a elimina orice dubiu referitor la obligațiile care revin angajatorului căruia îi este comunicată o plângere anonimă, metodologia reglementează expres faptul că angajatorul aflat în această situație este obligat să examineze și să soluționeze plângerea dacă există date și informații referitoare la fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală.

Această nouă prevedere impune revizuirea metodologiilor interne ale angajatorilor pentru a permite depunerea de plângeri anonime. Cu această ocazie, trebuie analizate și soluțiile tehnice pentru facilitarea acestui proces. Angajatorii care nu au un sistem de depunere a plângerilor anonime riscă să nu se conformeze prevederilor legale, chiar dacă la nivel declarativ, în cuprinsul metodologiei aplicabile la nivel intern, este reglementat dreptul teoretic al salariaților de a depune astfel de plângeri.



Din perspectivă procedurală, revizuirea metodologiei interne ar conduce la existența a două proceduri separate, una pentru sesizările anonime, iar cea de-a doua pentru cele depuse cu asumarea identității. Pașii investigației trebuie adaptați sau eliminați în funcție de caracterul plângerii.

Distinct de revizuirea metodologiei interne, conformarea cu noile modificări legislative ar putea să implice și revizuirea politicii de avertizare de integritate (whistleblowing), spre exemplu pentru a elimina eventuale interdicții privind depunerea de plângeri de hărțuire prin canalele alocate acestui scop, din moment ce începând cu data de 3 februarie, canalele specifice politicilor de whistleblowing ar putea fi utilizate și pentru sesizarea unor fapte de hărțuire, având în vedere că acestea pot fi anonime.



3. Sarcina probei și jurisprudența relevantă

În litigiile de hărțuire, sarcina probei este o componentă crucială, reglementată de **Art. 272 din Codul Muncii** și de legislația antidiscriminare.

Astfel, sarcina probei se împarte între părți:

Salariatul victimă trebuie să prezinte instanței fapte și indicii care să sugereze existența hărțuirii. Acestea pot include e-mail-uri, mesaje, mărturii ale colegilor, rapoarte medicale sau înregistrări audio/video.

Angajatorul are obligația de a dovedi că faptele nu au constituit hărțuire sau că situația este justificată de motive obiective, non-discriminatorii.



Jurisprudența: Practica instanțelor de judecată a arătat o tendință de a proteja victima, mai ales în situațiile în care aceasta a prezentat indicii solide.

- 1. Curtea de Apel București — Decizia civilă nr. 1082 / 07.03.2018** — decizie care, conform înscrisurilor CNCD, a modificat în parte sentința Tribunalului București (nr. 1533/2017) și a încuviințat plata de daune morale pentru hărțuire.
- 2. Tribunalul Cluj — Dosar nr. 4917/117/2021** — pe fond Tribunalul Cluj a acordat (în 2023) daune morale substanțiale pentru hărțuire psihologică (mobbing) unui fost secretar general al unei primării. Tribunalul Cluj a stabilit inițial daune totale 75.000 lei; **Curtea de Apel Cluj (26 feb. 2024) a redus suma totală la 50.000 lei;**
- 3. Tribunalul București — speță Alior Bank.** Tribunalul București a admis în parte acțiunea unei foste angajate care solicita daune morale pentru hărțuire și a acordat 30.000 lei.



Cum distinge Codul Muncii discriminarea directă și indirectă

Codul Muncii, actualizat prin Legea nr. 151/2020, definește *discriminarea directă* și *discriminarea indirectă*:

■ *Discriminarea directă* – apare atunci când un angajator tratează un salariat mai rău decât pe ceilalți, într-un caz comparabil, pe baza criteriilor de discriminare. Potrivit legii nr. 151/2020 discriminarea directă reprezintă „orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile de discriminare prevăzute de Codul Muncii, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.” De exemplu, situația în care angajatorul refuză să angajeze sau să promoveze un angajat care nu este heterosexual, concediază o femeie pentru că este însărcinată sau nu acceptă persoane cu handicap;



■ *Discriminarea indirectă* – vizează anumite practici sau politici ale unei companii care par corecte, însă dezavantajează anumite categorii de persoane. Conform Legii nr. 151/2020 discriminarea indirectă constă în „orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile de discriminare prevăzute de Codul Muncii, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.” Aici intră întrebările din timpul interviului despre statutul marital sau planurile de a întemeia o familie.



La acestea se *adaugă* *hărțuirea, hărțuirea sexuală, victimizarea și discriminarea prin asociere*:

- *Hărțuirea* – o persoană manifestă un comportament nedorit, bazat pe criterii de discriminare, asupra unei alte persoane, iar aceasta lezează demnitatea, creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- *Hărțuirea sexuală* – o persoană manifestă un comportament bazat pe criterii de discriminare, (cu conotații sexuale), exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având drept scop lezarea demnității, crearea unui mediu de intimidare, degradant sau umilitor;
- *Victimizarea* – este definită, potrivit articolului nr. 5, alineatul nr. (7) din Codul Muncii, drept orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Această prevedere vine în apărarea salariatului care dorește să își apere drepturile de egalitate conferite prin lege.
- *Discriminarea prin asociere* – este reglementată prin articolul nr. 5, alineatul nr. (6) din Codul Muncii și constă în orice acțiune sau faptă de discriminare săvârșită asupra unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie identificată prin criteriile de discriminare de sex, cetățenie, limbă etc., este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând acestei categorii de persoane.



4. Instrumente de protecție și prevenție împotriva hărțuirii la locul de muncă

Politici și reglementări interne

Un prim instrument de protecție constă în **adoptarea de politici interne clare**, incluse în regulamentul intern sau în codurile de conduită ale angajatorului. Aceste documente trebuie să:

- definească expres noțiunea de *hărțuire* (morală, psihologică, sexuală);
- stabilească proceduri de raportare confidențială;
- prevadă sancțiuni disciplinare graduale;
- indice persoanele sau comisiile responsabile cu investigarea plângerilor.



Includerea acestor reguli în regulamentul intern constituie nu doar o recomandare, ci o **obligatie derivată din art. 241 și următoarele din Codul muncii**, întrucât asigură protecția demnității salariaților.

În majoritatea sistemelor juridice comparate (Franța, Germania, Regatul Unit), angajatorul este obligat să asigure **mecanisme accesibile și confidențiale de raportare** a hărțuirii. Acestea pot lua forma:

- unei linii telefonice interne sau externe;
- unei adrese de e-mail securizate;
- desemnării unui *ombudsman* sau a unui consilier de etică.

În România, deși legea nu impune explicit astfel de canale, ele sunt recomandate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și se aliniază principiului bunei-credințe și obligației de securitate a muncii (art. 175 Codul muncii).



Programele de instruire privind recunoașterea și prevenirea hărțuirii sunt consacrate în jurisprudența americană (ex. *Faragher v. City of Boca Raton*, 1998), unde Curtea Supremă a considerat că angajatorii pot beneficia de o apărare atenuantă dacă au implementat traininguri eficiente.

La nivel european, Directivele 2000/78/CE și 2006/54/CE recomandă statele membre să promoveze **campanii de conștientizare** în rândul salariaților. În România, astfel de programe sunt rareori întâlnite în practică, ceea ce accentuează necesitatea unor reglementări suplimentare.

Sindicatul pot juca, de altfel, un rol central în prevenirea hărțuirii, prin:

- negocierea unor clauze anti-hărțuire în contractele colective;
- asistarea victimelor în procedurile disciplinare sau judiciare;
- monitorizarea implementării politicilor interne.



5. Perspective comparative

a) Franța

Codul muncii francez (art. L1152-1 și urm.) prevede o reglementare detaliată a hărțuirii morale, acordând victimei o protecție robustă, inclusiv prezumția favorabilă: angajatorul trebuie să dovedească absența hărțuirii atunci când există indicii serioase.

b) Germania

Legea Generală a Egalității de Tratatament (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG, 2006) instituie obligația angajatorului de a lua măsuri imediate împotriva hărțuirii și prevede dreptul salariatului de a refuza munca, cu menținerea salariului, în caz de hărțuire persistentă.

c) Regatul Unit

Equality Act 2010 definește *hărțuirea* ca un comportament nedorit ce are ca scop sau efect încălcarea demnității și crearea unui mediu ostil. Specificul britanic constă în accentul pus pe „**reasonableness test**”, adică analiza dacă o persoană rezonabilă ar fi considerat comportamentul ofensator.



6. Concluzie

Combaterea hărțuirii la locul de muncă depășește sfera moralității și intră ferm sub incidența legii, cu consecințe juridice severe. Cadrul normativ românesc, bazat pe principii europene, oferă instrumente solide de protecție a salariaților. Totuși, eficiența acestor instrumente depinde de acțiunea proactivă a angajatorilor, care trebuie să implementeze politici clare și mecanisme de investigație imparțiale, dar și de curajul victimelor de a apela la justiție. Sarcina probei, deși inițial a salariatului, este nuanțată de jurisprudență, care a arătat o predilecție de a proteja victima, reamintind angajatorilor că un mediu de lucru sănătos nu este doar o obligație morală, ci și una legală.



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

