

AVOCATUL POPORULUI



*Raport special privind
hărțuirea și violența la locul de muncă*

București, 2023

CUPRINS

Capitolul I - Precizări preliminare, scopul și metodologia raportului special	3-6
Capitolul II - Analiza reglementărilor incidente în materie, prin raportare la Convenția OIM nr. 190	7-11
Capitolul III - Cazuista instituției Avocatul Poporului	12-24
Capitolul IV- Rezultatele demersurilor întreprinse de Avocatul Poporului	25-56
Capitolul V – Constatări	57-64
Capitolul VI - Propuneri	65-67
Subcapitolul 1 - Propuneri legislative	65-66
Subcapitolul 2 - Propuneri administrative	66-67

Capitolul I

Precizări preliminare, scopul și metodologia raportului special

În deplină concordanță cu reglementările legale în materia raporturilor/relațiilor de muncă și în realizarea rolului și scopului constituțional, Avocatul Poporului, în calitate sa de apărător al drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor, acționează pentru recunoașterea și respectarea acestora de autoritățile publice, cu luarea în considerare atât a importanței valorii ocrotite pentru ființa umană, în speță, lucrătorul, cât și pentru societate.

Astfel,

Art. 1 al Declarației Universale a Drepturilor Omului statuează că *toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi. Ele sunt înzestrate cu rațiune și conștiință și trebuie să se comporte unele față de altele în spiritul fraternității.*

Conform art. 1 alin.(3) din Constituția României, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, reprezintă valori supreme și sunt garantate.

Art. 72 - Dreptul la demnitate - din Codul civil stabilește că:

(1) *Orice persoană are dreptul la respectarea demnității sale.*

(2) *Este interzisă orice atingere adusă onoarei și reputației unei persoane, fără consimțământul acesteia ori fără respectarea limitelor prevăzute la art. 75¹.*

Art. 41 din Constituție, referitor la Munca și protecția socială a muncii, prevede în alin.

(2) *că salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, (...), precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.*

Codul muncii, în art. 175 alin. (1) stabilește că „Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă”.

Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 instituie măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătorilor. Totodată, stabilește principiile generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii.

Conform legislației actuale, violența și hărțuirea la locul de muncă vizează lucrătorii și persoanele care lucrează/colaborează, indiferent de statutul lor contractual sau al raportului de serviciu. Sub aspectul locului, sunt avute în vedere atât acțiunile săvârșite la locul de muncă cât și cele îndeplinite în alt loc, dacă într-un fel sau altul are legătură cu activitatea desfășurată.

Din analiza petițiilor înregistrate la instituția Avocatul Poporului a rezultat faptul că petenții au reclamat abuzuri, hărțuire morală și sexuală la locul de muncă săvârșite asupra lor atât de către conducere, cât și de către colegi. Majoritatea petenților, în momentul când s-au adresat instituției Avocatul Poporului, aveau deja formulate demersuri la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, la organele penale dar și acțiuni la instanța de judecată.

În fapt, din practica instituției, a rezultat că, în ultimul timp, au apărut unele situații, care într-un fel sau altul, au trezit în oameni curajul de a dezvălui autorităților competente tratamentul la care au fost ori sunt supuși și care este de natură a le crea disconfort fizic și psihic.

Referitor la contextul săvârșirii faptelor de violență și hărțuire, este de necontestat împrejurarea că, în cadrul relațiilor, inclusiv a celor de muncă, apar neînțelegeri. Gestionarea sau soluționarea acestora depinde de mai mulți factori:

¹ Art. 75: Limite

(1)Nu constituie o încălcare a drepturilor prevăzute în această secțiune atingerile care sunt permise de lege sau de convențiile și pactele internaționale privitoare la drepturile omului la care România este parte.

(2)Exercitarea drepturilor și libertăților constituționale cu bună-credință și cu respectarea pactelor și convențiilor internaționale la care România este parte nu constituie o încălcare a drepturilor prevăzute în prezenta secțiune.

- temeiul conflictului, care poate fi de natură personală ori creat ca urmare a relațiilor de muncă;
- capacitatea părților implicate de a recunoaște că există un conflict;
- dorința acestora de a-l soluționa înainte de a escalada; în majoritatea cazurilor nu există un dialog sau acolo unde există, discuțiile sunt purtate de pe diverse poziții (șef-subaltern, colegi din aceeași structură ori din alta); postul deținut, atitudinea de forță a uneia dintre părți, ori caracterul privilegiat al vreunuia dintre protagoniștii conflictului, sunt decisive în ceea ce privește soarta conflictului;
- implicarea colectivului și a superiorilor;
- atitudinea colegilor și conducerii față de situația creată; din situațiile analizate, am observat crearea grupurilor pro și contra și, totodată, a celor cărora nu le pasă, atâta vreme, cât ei se simt la adăpost; în acest context, am constatat faptul că, în unele cazuri, plecând de la un conflict apărut între două sau mai multe persoane, măsurile luate au crescut progresiv, ajungându-se ca deciziile dispuse în scopul aplanării sau stingerii conflictului inițial, să vizeze o parte sau chiar întreg personalul entității angajatoare, aspect care a condus la nemulțumiri în rândul acestora; acest lucru este producător de prejudicii nu numai la nivelul lucrătorilor ci și la nivelul entității angajatoare;
- modul de gestionare/soluționare a conflictului de superiori, respectiv de autorități, fie că este vorba de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, inspectoratele teritoriale de muncă sau instanțele de judecată; o soluție favorabilă sau nefavorabilă poate pune capăt conflictului, îl poate escalada ori finaliza cu îndepărtarea uneia sau a părților implicate în conflict (concediere ori demisie);

Toți acești factori au condus sau conduc la apariția hărțuirii sau violenței la locul de muncă, cu consecințe negative asupra stării fizice și psihice a persoanelor implicate.

În atare condiții, considerăm că, buna credință, obiectivitatea și efortul comun depus de angajatori, lucrători și entitățile cu atribuții în acest sens, sunt decisive în asigurarea unui mediu propice desfășurării relațiilor de muncă și menținerii și îmbunătățirii sănătății și securității în muncă a lucrătorilor.

În contextul celor de mai sus, subliniem importanța respectării dreptului la muncă și protecție socială, prin neexcluderea directă sau indirectă a unor categorii de persoane de la drepturile, libertățile, vocația și speranța legitimă de care se bucură toți ceilalți aflați în situații similare.

Așa cum am arătat într-un alt raport specific domeniului muncii, *orice acțiuni/inacțiuni care conduc la aplicarea unui tratament discriminatoriu prin încălcarea normelor interne și internaționale, inclusiv a celor de statut social, de opinie sau orice alte împrejurări, care au ca rezultat desconsiderarea existenței umane a individului, umilirea, stigmatizarea, persecutarea, ostracizarea, punerea în afara legii sau aplicarea unui tratament disprețuitor, sunt incompatibile cu democrația și statul de drept.*

Cu luarea în considerare a celor prezentate, apreciem că permiterea sau menținerea unor măsuri de natură a genera probleme de genul celor analizate și prezentate de Avocatul Poporului în prezentul raport, nu pot conduce decât la o deteriorare a relațiilor/raporturilor de muncă cu consecințe negative, directe, asupra stării de sănătate a lucrătorilor.

În aceste condiții, apreciem că statului îi revine obligația de a reglementa cadrul normativ care să asigure respectarea și deplina exercitare a dreptului la muncă și protecție socială în condiții de egalitate și în considerarea demnității inerente omului și valorii persoanei umane.

Referitor la principiul egalității, observăm că în jurisprudența sa, Curtea Constituțională a reținut că, *Principiul egalității, în componenta sa de nediscriminare, are un conținut autonom, o existență de sine stătătoare în sensul că impune obligații corespunzătoare în sarcina statului pentru a asigura egalitatea juridică dintre subiecții de drept. **Tratamentul discriminatoriu constă în excluderea directă sau indirectă a unor categorii de persoane de la drepturile, libertățile, vocația, speranța legitimă de care se bucură toți ceilalți aflați în situații similare.***

Prin urmare, egalitatea nu este o chestiune cantitativă, în sensul că se poate aprecia și raporta doar la un set de drepturi și libertăți fundamentale prevăzute în Constituție, ci are și un aspect calitativ, astfel încât poate fi valorizat, în componenta sa privind nediscriminarea, ca fiind un principiu de drept ce promovează egalitatea juridică. Prin urmare, întrucât principiul egalității ține de esența și funcția demnității umane, rezultă că egalitatea este un element caracterizant și intrinsec al demnității umane (...) demnitatea umană nu poate cunoaște nicio astfel de limitare, fiind intangibilă. Rezultă că atât drepturile și libertățile fundamentale, cât și libera dezvoltare a personalității umane, mai ales sub aspectul laturii sale pasive, se află într-o strânsă conexiune cu demnitatea umană, care constituie sursa lor. (Decizia nr. 465/2019)

În context, amintim o altă decizie a Curții Constituționale, din considerentele căreia rezultă următoarele: **demnitatea umană este un atribut inalienabil al persoanei umane, valoare ce impune fiecărui membru al societății un comportament de respect și protecție a celorlalți indivizi și interzicerea oricărei atitudini umilitoare sau degradante la adresa omului. Altfel spus, fiecare individ este ținut să recunoască și să respecte în oricare altă ființă umană atributele și valorile care îl caracterizează ca om. Convenția Europeană a Drepturilor Omului interzice, în acest sens, în art. 3, tratamentele degradante ori inumane, precum și tortura. O prevedere asemănătoare are și art. 22 din Constituția României.(...).**

Cu toate acestea, Curtea apreciază că demnitatea umană, așa cum este aceasta consacrată de Constituție, nu este și nu trebuie interpretată ca instituind un tratament preferențial pentru anumite categorii de persoane, indiferent de contribuțiile, calitățile ori aportul acestora în societate. Prin urmare, demnitatea este o valoare intrinsecă a ființei umane, având aceleași valențe pentru oricare dintre indivizi. (Decizia nr. 1576/2011)

În mod similar altor situații în care instituția Avocatul Poporului a elaborat rapoarte speciale și în acord cu reglementările legale în vigoare dar și cu practica instituției, prin acest raport special se propune, *pe de o parte*, a se evidenția unele aspecte legale și practice legate de hărțuirea și violența la locul de muncă, iar *pe de altă parte*, să contribuie, prin propunerile formulate, la crearea unui cadru legislativ și administrativ coerent, de natură să asigure respectarea drepturilor lucrătorilor în ceea ce privește desfășurarea activității într-un climat adecvat.

Pe cale de consecință, pentru realizarea obiectivelor avute în vedere de prezentul raport special, este necesar ca statul român, prin legislația specifică și prin autoritățile cu atribuții în materie, să ofere persoanelor aflate în executarea/exercitarea unor relații/raporturi de muncă, posibilitatea exercițiului acestor drepturi în condiții adecvate, în scopul respectării drepturilor și libertăților lucrătorilor și prevenirii apariției unor disfuncționalități legate de derularea corespunzătoare a raporturilor de muncă.

În esență, în opinia Avocatul Poporului, în scopul respectării dreptului la muncă și protecție socială, din perspectiva respectării demnității și valorii persoanei umane, a egalității în drepturi, dar și pentru respectarea vieții, sănătății și integrității fizice și psihice a lucrătorilor și nu numai, statul trebuie să ia măsurile legale și administrative pentru:

- respectarea, promovarea și asigurarea dreptului oricărei persoane la un climat adecvat desfășurării activității, inclusiv prin reglementarea unor norme legale care să descurajeze orice comportament de natură a conduce la săvârșirea acțiunilor de violență și hărțuire la locul de muncă;

- respectarea și protejarea vieții private a persoanelor implicate, cunoscut fiind faptul că atât violența, cât și hărțuirea sunt fapte de o gravitate deosebită cu impact major asupra stării de sănătate a persoanei supuse unui asemenea tratament.

Prezentul raport are în vedere, pe lângă cazuistica instituției Avocatul Poporului și prevederile *Convenției privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii* (Convenția OIM nr. 190), adoptată la Geneva în cea de-a 108 -a sesiune ILC din 21 iunie 2019. Totodată, în scopul unei analize aprofundate a legislației în materie, sunt luate considerare și informațiile transmise de autoritățile sesizate, în speță: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Inspekția Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă, Consiliul Național pentru Combaterea

Discriminării, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, curțile de apel, comisiile județene/a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (constituite în cadrul agențiilor județene/a municipiului București pentru plăți și inspecție socială).

CAPITOLUL II

Analiza reglementărilor incidente în materie, prin raportare la

Convenția OIM nr. 190

Din analiza actelor incidente în materia generală a drepturilor omului și a muncii, am constatat următoarele:

I. Cu privire la **definirea termenilor** ce formează obiectul de reglementare al Convenției, respectiv: *violența, hărțuirea în domeniul muncii, hărțuirea de gen*:

A. Codul Muncii - legiferează atât raporturile de muncă, cât și modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă:

- art. 5 alin. (5) coroborat cu alin. (2) definește **hărțuirea** ca fiind orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile 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.

- alin. (6) coroborat cu alin.(2) al aceluiași articol, stipulează că **discriminarea prin asociere** constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor 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 asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

- iar potrivit art. 5 alin. (7) **victimizarea** este orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

- art. 6 alin.(1) stabilește că orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, **precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare."**

- art. 39 alin. (1) lit. d)-f) „salariatul are, în principal, următoarele drepturi: [...]

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la demnitate în muncă;

f) dreptul la securitate și sănătate în muncă; [...]"

B. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, definește în termeni generici **hărțuirea**, particularizând hărțuirea morală la locul de muncă și victimizarea.

- potrivit art. 2 alin. (5) **hărțuirea** reprezintă 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.

- conform dispozițiilor art. 2 alin. (5¹) și (5²) **hărțuirea morală la locul de muncă** reprezintă 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: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi; 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;

- alin. (7) al art. 2, definește victimizarea ca fiind *orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.*

C. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, reglementează hărțuirea, dar și, în mod distinct, hărțuirea sexuală, psihologică, violența de gen:

- art. 4 lit. c)-d¹), lit. l) definește:

c) **hărțuirea** este situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d) **hărțuirea sexuală** este situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d¹) **hărțuirea psihologică** este orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

l) **violența de gen** este fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. *Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.*

D. Codul penal la capitolul *Infrațiuni contra libertății persoanei*, prevede la art. 208 alin.(1) și (2) **infrațiunea de hărțuire**, aceasta reprezentând fapta celui care, în mod repetat, urmărește, fără drept sau fără un interes legitim, o persoană ori îi supraveghează locuința, locul de muncă sau alte locuri frecventate de către aceasta, cauzându-i astfel o stare de temere precum și efectuarea de apeluri telefonice sau comunicări prin mijloace de transmitere la distanță, care, prin frecvență sau conținut, îi cauzează o temere unei persoane.

E. Codul civil – conform prevederilor art. 1349 alin. (1)-(4), *orice persoană are îndatorirea să respecte regulile de conduită pe care legea sau obiceiul locului le impune și să nu aducă atingere, prin acțiunile ori inacțiunile sale, drepturilor sau intereselor legitime ale altor persoane. Cel care, având discernământ, încalcă această îndatorire răspunde de toate prejudiciile cauzate, fiind obligat să le repare integral. În cazurile anume prevăzute de lege, o persoană este obligată să repare prejudiciul cauzat de fapta altuia, de lucrurile ori animalele aflate sub paza sa, precum și de ruina edificiului. Răspunderea pentru prejudiciile cauzate de produsele cu defecte se stabilește prin lege specială.*

F. Carta socială europeană revizuită² Partea I prevede că părțile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărei realizare o vor urmări, prin toate mijloacele utile, pe plan național și internațional, atingerea condițiilor în care pot fi exercitate efectiv o serie de drepturi și principii, inclusiv **dreptul la demnitate la locul de muncă.**

- art. 26 dreptul la demnitate în muncă: *în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor: să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de hărțuire sexuală la locul de muncă sau în legătura cu munca și*

² ratificată prin Legea nr. 74/1999

să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente; să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătura cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente.

G. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată) - art. 153 alin. (1) lit. a) și i) art. 157 alin. (1) și (3) potrivit cărora Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în ceea ce privește îmbunătățirea mediului de muncă, pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor și egalitatea dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă.

Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Parlamentul European și Consiliul hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară și după consultarea Comitetului Economic și Social, adoptă măsuri necesare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă.

H. Rezoluția Parlamentului European din 15 februarie 2023³ referitoare la propunerea de decizie a Consiliului privind încheierea, de către Uniunea Europeană, a Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (COM(2016)0109 – 2016/0062R(NLE)) stipulează la pct. 33 - *având în vedere amploarea și gravitatea violenței de gen și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, **invită statele membre să ratifice și să pună în aplicare Convenția OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea.***

II. Cu privire la categoria de persoane protejate împotriva violenței și a hărțuirii la locul de muncă, constatăm că, în actele normative analizate, sunt definiți lucrătorii, angajații, salariații, precum și alte persoane care au încheiat un raport de muncă/serviciu:

- **Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă**, definește **lucrătorul** ca fiind persoana angajată de către un angajator, inclusiv studenții, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum și ucenicii și alți participanți la procesul de muncă, cu excepția persoanelor care prestează activități casnice.

Totodată, sunt definiți și **alți participanți la procesul de muncă**, respectiv persoanele aflate în întreținere și/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoane care prestează activități în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat, precum și șomeri pe durata participării la o formă de pregătire profesională și persoane care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă;

- **Legea nr. 367/2022 a dialogului social**, definește **angajat/lucrător** - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;

- **Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă**, menționează că **telesalariatul** este orice salariat care desfășoară activitatea în mod regulat și voluntar, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0047_RO.html

alte reglementări cu *caracter special*, cum ar fi, spre exemplu:

✓ **Ordonanța Guvernului nr. 25/2014** privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România prezintă definițiile **lucrătorului permanent**⁴, **lucrătorului stagiar**⁵; **lucrătorului au pair**⁶; **lucrătorului sezonier**⁷; **lucrătorului transfrontalier**⁸; **lucrătorului înalt calificat**⁹; **lucrătorului detașat**¹⁰;

✓ **Legea nr. 335/2013** privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior definește **stagiarul** ca fiind debutantul în profesie, angajat cu contract individual de muncă, cu excepția celor care dovedesc că au desfășurat, potrivit legii, activitate profesională în același domeniu, anterior absolvirii;

✓ **Legea nr. 279/2005** privind ucenicia la locul de muncă, republicată, dispune că **ucenicul** este persoana cu vârsta de peste 16 ani care, din voință proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări;

✓ **Legea nr. 156/2000** privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată, prevede că **lucrător sezonier** este lucrătorul cetățean român plasat pe un loc de muncă, pe o perioadă contractuală care nu depășește 90 de zile, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor, în temeiul unuia sau mai multor contracte de muncă sau, după caz, al documentului echivalent acestuia, încheiate pe o perioadă determinată cu un angajator stabilit în statul de primire.

✓ **Legea nr. 52/2011** privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, republicată, definește **zilierul** ca fiind persoana fizică, cetățean român sau străin, ce are capacitate de muncă și care desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional, pentru un beneficiar sau un împuternicit al acestuia, contra unei remunerații.

✓ **Legea nr. 111/2022** privind reglementarea activității prestatorului casnic, act normativ ce **intră în vigoare la 1 ianuarie 2024**¹¹, stabilește ca fiind **prestator casnic** persoana fizică ce poate desfășura activități casnice ocazionale în una sau mai multe gospodării, în schimbul unei remunerații acordate exclusiv sub formă de tichete de activități casnice, în condițiile prezentei legi. Această lege prevede, în mod expres, că prestatorul casnic are dreptul la protecție împotriva oricărei forme de abuz, *hărțuire sau violență*.

III. Cu privire la **aria de aplicare** a violenței și hărțurii - **locul de muncă**:

- **Codul muncii** definește *locul de muncă* astfel: locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

Locul de muncă este și cel *de la domiciliul* salariatului, conform **art. 108** din Codul muncii: acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin; în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

⁴ străinul încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare;

⁵ străinul încadrat în muncă pe teritoriul României în baza avizului de angajare, titular al unei diplome de învățământ superior sau care urmează o formă de învățământ superior într-o țară terță, care participă pe teritoriul României la un program de stagiu, cu durată determinată, în scopul îmbunătățirii pregătirii profesionale sau obținerii unei calificări profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale;

⁶ străinul încadrat în muncă temporar de o familie-gazdă, astfel cum aceasta este definită la art. 2 lit. o³) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe teritoriul României, pentru a-și îmbunătăți cunoștințele și competențele lingvistice în schimbul unor activități casnice ușoare și de îngrijire a copiilor;

⁷ străinul care își menține reședința principală într-un stat terț, dar locuiește legal și temporar pe teritoriul României, fiind încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor;

⁸ străinul, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv, încadrat în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare;

⁹ străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin un an, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare;

¹⁰ străinul calificat, detașat temporar de la întreprinderea stabilită într-o țară terță, la care este și rămâne angajat cu contract de muncă valabil, la un beneficiar al prestării de servicii care aparține acelei întreprinderi sau aceluiași grup de întreprinderi cu întreprinderea de la care se face detașarea ori cu care întreprinderea a încheiat un contract care presupune detașarea unui angajat al acesteia pe teritoriul României;

¹¹ cu excepția art. 13 alin. (1) și art. 17

- **Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă** prevede că **locul de muncă** este locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii și/sau unității, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii și/sau unității la care lucrătorul are acces în cadrul desfășurării activității.

- **Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă**, dispune că **telemunca** este forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

- **Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic**, stabilește că **activitatea casnică a prestatorului casnic se poate desfășura în gospodăria beneficiarului casnic, la domiciliul prestatorului casnic sau în alt loc necesar desfășurării acesteia, stabilit de comun acord, în condițiile prezentei legi.**

- Legile speciale ce reglementează activitatea zilierilor, sezonierilor, activități desfășurate în variate locuri.

IV. Cu privire la sanctionarea faptelor de hărțuire și violență la locul de muncă:

a) **Codul Muncii** - art. 260 lit. r) stabilește că *nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2)-(9) și ale art. 59 lit. a) și c), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;*

b) **Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, prevede la **art. 26**, următoarele:

(1) Constituie contravenție **hărțuirea morală la locul de muncă** săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

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

a) 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;

b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;

c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;

d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;

e) 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;

f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.

(3) Sancțiunile se aplică și persoanelor juridice.

c) Iar **Codul penal** dispune aplicarea sancțiunii amenzii sau a închisorii în situația săvârșirii infracțiunilor de **lovire sau alte violențe**, precum și de **hărțuire**, acțiunea penală punându-se în mișcare la *plângerea prealabilă* a persoanei vătămate.

Capitolul III

Cazuistica instituției Avocatul Poporului

1. Instituția Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu, cu privire la respectarea *dreptului la viața intimă, familială și privată* și a *dreptului la muncă și protecția socială a muncii*, drepturi prevăzute de art. 26 și art. 41 din Constituția României.

Sesizarea din oficiu vizează conținutul prevederilor **Convenției privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii** (Convenția OIM nr. 190), adoptată la Geneva în cea de-a 108-a sesiune ILC din 21 iunie 2019 și condițiile necesare ratificării acesteia de către România.

În plan intern, Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen (A.L.E.G.) a solicitat opinia publică a instituției Avocatul Poporului, referitoare la ratificarea Convenției OIM nr. 190.

Analizând prevederile Convenției, am constatat că aceasta reglementează, în principal, următoarele aspecte:

- definiția violenței și hărțuirii în domeniul muncii: o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințări cu acestea, indiferent dacă sunt singulare sau repetate, care vizează, au ca rezultat sau sunt susceptibile de a provoca vătămări fizice, psihologice, sexuale sau economice și includ violența și hărțuirea bazate pe gen;

- definiția violenței și hărțuirii de gen: violența și hărțuirea îndreptate împotriva persoanelor din cauza sexului sau a genului lor sau care afectează în mod disproporționat persoanele de un anumit sex sau de un anumit gen și include hărțuirea sexuală;

- identificarea persoanelor protejate: lucrătorii și alte persoane din domeniul muncii, inclusiv angajații, persoanele care lucrează indiferent de statutul lor contractual, persoanele în formare, stagiarii și ucenicii, lucrătorii al căror loc de muncă a încetat, voluntarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, persoanele care exercită autoritatea, îndatoririle sau responsabilitățile unui angajator;

- aria de aplicare a violenței și hărțuirii (definiția locului de muncă):

- a) la locul de muncă;

- b) locurile în care lucrătorul este plătit, se află în pauză de masă sau folosește instalații sanitare;

- c) în timpul călătoriilor, formării profesionale, evenimentelor sau activităților sociale legate de locul de muncă, inclusiv în spațiile de cazare oferite de angajator;

- d) prin intermediul comunicărilor legate de muncă, inclusiv al celor activate de tehnologiile informației și comunicațiilor;

- e) la naveta la și de la locul de muncă.

- principii: principalul obiectiv al fiecărui membru care ratifică convenția este acela de a respecta, promova și realiza dreptul oricărei persoane la o lume a muncii fără violență și hărțuire;

- măsuri de protecție și prevenire: fiecare membru trebuie să adopte acte cu putere de lege și acte subsecvente care să impună angajatorilor luarea măsurilor corespunzătoare, proporționale cu gradul lor de control, pentru a preveni violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv violența de gen și hărțuirea;

- modalitatea de implementare a procedurii de prevenire a violenței și hărțuirii: urmărirea implementării dispozițiilor privind violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv violența de gen și hărțuirea, facilitarea accesului la justiție a persoanelor afectate, cu respectarea și protejarea vieții private a persoanelor implicate și a confidențialității.

Rezultatul demersurilor efectuate impune analizarea oportunității ratificării convenției amintite.

2. **Dosar nr. 450/2022** Instituția Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu, în legătură cu o știre prezentată în ziua de 25 iulie 2022, de către redacția Mesagerul Hunedorean, despre

o situație extrem de gravă, în care se găsesc angajați ai Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Hunedoara.

Potrivit celor relatate în materialul de presă, în cadrul instituției, de mai multă vreme există o atmosferă tensionată care se datorează comportamentului abuziv al doamnei director adjunct al AJOFM față de salariați: „Este o situație tensionată de ani mulți. Doamna nu se pricepe la nimic când vine vorba de postul ei. Au mai fost și alți directori la noi, dar au învățat câte ceva, chiar dacă atunci când au ajuns pe post nu știau nimic. Femeia asta stresează angajații, ne cere situații care nu folosesc la nimic și nimănui, doar așa, să se afle în treabă. O dată, într-o iarnă, ne-a trimis să ștampilăm niște documente, la o altă instituție, iar când i-am spus că nu e nevoie să facem asta ne-a spus răspicat: Mergeți, că așa vreau eu!”. Sunt mulți colegi care au ales să părăsească instituția din cauza ei. De atâția ani lucrează aici dar nu știe nimic. Doar ia banii. Ea pleacă din timpul serviciului, și se întoarce la finalul programului. De când a venit aici sunt numai probleme din cauza ei. Nu se poate lucra cu ea”, spune un angajat al AJOFM Hunedoara.

În timpul ședințelor pe care le avem cu colegii ne umilește, deși nu are dreptate. Dar, pentru că spune că e șefă, consideră că își permite să vorbească urât cu noi și să creeze o stare tensionată. Unele kolege plâng și au făcut depresii din cauza ei. Nu știm cine o susține, dacă e susținută politic, dar dacă este așa este grav. Oare nimeni nu se gândește la angajații de aici, la faptul că suntem noi, toți, și ea”, a declarat un angajat nemulțumit din AJOFM Hunedoara.

„De la început, de când a venit în Agenție au fost probleme cu ea. Jignește angajații, asta ca să nu se vadă că habar nu are să-și îndeplinească sarcinile de serviciu. Până acum nu a avut nimeni curajul să o reclame, deoarece fostul director executiv, ne-a amenințat. Nu poți lucra când ești mereu umilit și exact asta face doamna M. Stăm la serviciu cât este nevoie, venim și în weekend-uri dacă e nevoie, când e mult de lucru. Directoarea adjunctă însă nu a stat niciodată. Din cauza acestei situații tensionate lumea pleacă din firmă. Se îmbolnăvesc, iar ca să nu mai lucreze cu ea renunță la post și se mută”, spune un alt salariat al AJOFM Hunedoara.

Față de situația relatată, ne-am adresat Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Hunedoara, solicitând, în principal, examinarea situației și transmiterea măsurilor întreprinse în vederea remedierii lor.

Astfel, în urma demersurilor efectuate de instituția Avocatul Poporului, autoritatea sesizată, ne-a comunicat următoarele:

În urma sesizării, la nivelul instituției s-a constituit Comisia de disciplină în vederea cercetării plângerilor cu privire la activitatea profesională și programul de lucru al doamnei director adjunct, precum și cele referitoare la comportamentul neadecvat față de salariații instituției.

În urma cercetării efectuate de către comisia de disciplină, au fost constatate următoarele:

Comunicarea defectuoasă sau uneori lipsa totală de comunicare atât cu superiorul ierarhic, cât și cu cei din directa subordonare, implicarea redusă sau uneori lipsa de implicare, au adus atingere climatului normal de desfășurare a activității în cadrul instituției, fiind afectate relațiile cu persoanele aflate în subordine, cât și cu superiorul ierarhic.

Referitor la conduita doamnei director adjunct, s-a constatat o atitudine necolegială, generatoare de tensiuni și de conflicte în cadrul instituției.

Astfel, comisia a apreciat că doamna director adjunct a încălcat prevederile referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflictele de interese și incompatibilități.

Având în vedere probele existente și administrate, comisia de disciplină a constatat, prin Procesul verbal de dezbatere a cazului nr. 703/2022, că faptele supuse cercetării constituie abatere disciplinară și a propus sancționarea disciplinară a doamnei director adjunct al Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Hunedoara, prin aplicarea sancțiunii mustrării scrise, în conformitate cu prevederile OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Concluzionând, rezultă că autoritatea publică sesizată a luat în considerare demersul instituției noastre, care a determinat demararea procedurii de cercetare disciplinară și sancționarea funcționarului public în cauză.

3. Dosar nr. 22557/2022 Petenta, angajată la Institutul Național H., a semnalat abuzurile la care a fost supusă la locul de muncă de către trei colegi de birou: (...) „sunt supusă în urma sesizărilor făcute privind hărțuirea mea morală și sexuală la locul de muncă de către colegi, șef de secție, locțiitor, directori”.

În urma demersurilor întreprinse la Institutul Național H și a anchetei efectuate, au rezultat următoarele aspecte: petenta refuza constant să îndeplinească dispozițiile primite, fapt pentru care se ia în calcul constituirea unei comisii de disciplină; a solicitat mutarea sa din cadrul biroului datorită unor situații conflictuale ivite cu colegii de birou; hotărârea de mutare temporară a fost comunicată verbal petentei, fără însă ca această măsură temporară să fie considerată drept răspuns oficial; conducerea Institutul Național H, a organizat o ședință de mediere cu scopul unei soluționări amiabile a conflictului; s-a luat act de faptul ca „unul dintre salariații acuzați de hărțuire morală a recunoscut ca a avut o ieșire necontrolată, provocat fiind de către petentă, motiv pentru care și-a cerut scuze față de aceasta și s-a angajat solemn că nu va mai repeta fapta”; toate persoanele care au participat la ședință, inclusiv persoana acuzată de hărțuire sexuală i-au solicitat petentei să prezinte dovezi; „mai mult decât atât, petenta a fost îndrumată în acea ședință să se adreseze inclusiv organelor de cercetare penală, dat fiind caracterul penal al faptei de hărțuire sexuală”; în urma ședinței Comitetului de direcție prin Decizia nr. XXX s-a hotărât aprobarea solicitării petentei privind mutarea în cadrul altui birou; tot în cadrul ședinței s-a hotărât și demararea procedurii de cercetare disciplinară pentru verificarea presupuselor fapte săvârșite de colegii împotriva cărora petenta a formulat petiția; trei колеge de birou ale petentei au formulat o „reclamație împotriva acesteia, prin care aduc la cunoștință conducerii Institutului Național H, atitudinea ostilă și necorespunzătoare pe care petenta o manifesta la adresa acestora; precum și faptul că cele trei колеge nu mai doresc să stea în același birou cu petenta”; petenta a formulat reclamație împotriva colegelor de birou pe care, deși le acuză de discriminare, prin victimizare (că nu vorbesc cu ea, că nu manifestă empatie), susține că se înțelege foarte bine și solicită să rămână în același birou cu acestea; în urma unei altercații cu șeful secției din care aceasta face parte, un echipaj de poliție s-a deplasat la sediul Institutul Național H; există înregistrată și o plângere formulată de petentă la Poliție; **referitor la faptele de hărțuire morală și sexuală la locul de muncă, acestea fac obiectul unor dosare aflate pe rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării**; de asemenea, pe rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării *se află înregistrate mai multe dosare (circa 10) „atât împotriva angajatorului, împotriva directorului, a directorului științific, cât și împotriva salariaților, dosare care conțin acuzații de discriminare prin diversele forme prevăzute de OG nr. 137/2000 republicată”*; referitor la fapta de hărțuire morală, se menționează că o singura persoană dintre cele reclamate a recunoscut că o singură dată s-a manifestat necorespunzător față de acțiunile petentei, prin folosirea unui ton ridicat și ferm față de comentariile pe care aceasta le-a făcut în birou. Prin urmare, a fost vorba de o faptă petrecută o singură dată, fără caracter repetitiv, care să se circumscrie definiției privitoare la hărțuirea morală; Regulamentul Intern conține prevederi referitoare la interzicerea și sancționarea hartuirii morale la locul de muncă (art. 4.3.11.), prevederi referitoare la respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, precum și sancțiunile aplicabile (art. 46 și urmat.).

Având în vedere că în cadrul Institutul Național H s-au efectuat demersuri concrete în vederea stingerii conflictului dintre petentă și ceilalți angajați, petenta s-a adresat organelor de cercetare penală, cu privire la faptele de hărțuire la locul de muncă, și a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, raportat la atribuțiile de mediator ale instituției Avocatul Poporului, dosarul a fost închis.

4. Dosar nr. 28646/2022 Instituția Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu cu privire la informațiile publicate în mediul virtual¹², *Scandal monstru în TVR: un cunoscut comentator de la Sport e cercetat disciplinar, fiind acuzat că și-a bruscat o colegă » Toate detaliile + reacții oficiale*. Potrivit articolului, „Comentatorul X e acuzat că a bruscat o colegă, pe care, la rândul lui, o acuză de hărțuire sexuală. Șeful TVR vrea să-l excludă de la Mondial.»

În scopul clarificării situației relatate de mass media, s-a formulat demers către conducerea SRTV.

Conducerea SRTV ne-a informat că s-a constituit o comisie de cercetare disciplinară prealabilă care a analizat presupusele fapte de agresiune fizică și verbală ale salariatului X, cercetare care s-a finalizat sub aspectul audierii salariatului, a analizei situației de fapt și de drept care a format obiectul cercetării disciplinare, a apărărilor formulate de salariat, a declarațiilor martorilor audiați, a probelor medicale și medico-legale, precum și tuturor înscrisurilor depuse la dosarul de cercetare disciplinară prealabilă.

În regulamentul de ordine interioară al SRTV sunt prevăzute la art. 66¹ abaterile disciplinare grave, respectiv „comportamentul defăimător, de umilire, ofensator săvârșit prin acțiuni de discriminare, hărțuire și prin care se încalcă demnitatea personală a altor salariați”.

Cu privire la deținerea de informații despre agresiunea fizică și verbală la care a fost supus salariată din cadrul SRTV anterior apariției în mediul online, conducerea STVR a precizat că acestea au apărut ulterior depunerii sesizării înregistrată la Cabinet Președinte Director-General al SRTV.

Totodată, conducerea STVR a precizat că **domnul X a formulat plângerea penală** privind săvârșirea infracțiunilor de hărțuire și hărțuire sexuală prevăzute și pedepsite de art. 208 și art. 223 Cod penal împotriva numitei Y.

Iar **doamna Y** a formulat:

- **plângerea penală** sub aspectul săvârșirii infracțiunii de loviri sau alte violente, precum și înscrisuri - conversații Whats-App purtate între Y și X;

- **plângerea penală** sub aspectul săvârșirii infracțiunii de violare a vieții private de către salariatul cercetat disciplinar X;

- **plângerea penală** sub aspectul săvârșirii infracțiunii de șantaj de către salariatul cercetat disciplinar X.

Având în vedere existența a patru plângeri penale formulate de ambele persoane implicate în scandal, în cauză, sunt incidente dispozițiile art. 17 alin. (5) din Legea nr. 35/1997, republicată, „nu fac obiectul activității instituției Avocatul Poporului și vor fi respinse fără motivare petițiile privind actele (...) **autorității judecătorești**, precum și ale Guvernului, cu excepția legilor și ordonanțelor” (prin autorități judecătorești înțelegându-se, potrivit Constituției României, Titlul III, Capitolul VI: instanțele judecătorești, Ministerul Public și Consiliul Superior al Magistraturii).

5. Dosar nr. 24920/2022 Petenta a semnalat discriminarea și hărțuirea morală la care este supusă în mod reperat la locul de muncă de către directorul Oficiului de Cadastru și Publicitate Imobiliară G.; petenta a susținut că, deși a dat concurs pentru postul de la resurse umane, prin dispoziția conducătorului instituției, a îndeplinit și atribuții de secretariat, **deși în fișa postului nu au fost prevăzute aceste atribuții**; a fost emisă Dispoziția nr. XXX prin care petenta a fost desemnată persoană care îndeplinește atribuțiile de secretariat cât timp persoana desemnată să îndeplinească aceste atribuții, lipsește din instituție. În acest context, petenta a solicitat sprijinul instituției Avocatul Poporului în vederea încetării oricăror hărțuiri și discriminări în instituție. În urma anchetei desfășurate la sediul angajatorului au reieșit următoarele:

- petenta a fost angajată pe postul de consilier la Biroul Juridic, Resurse Umane, Secretariat;

¹² <https://www.gsp.ro/gsp-special/media/scandal-monstru-tvr-comentatorul-marian-olaianos-cercetat-disciplinar-bruscat-colega-679498.html>

- petenta s-a adresat atât instituției Avocatul Poporului cât și Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;

- a formulat acțiune în instanța de judecată.

Având în vedere existența unui dosar pe rolul instanței de judecată, menționăm că sunt incidente dispozițiile art. 17 alin. (5) din Legea nr. 35/1997, republicată, potrivit căreia *nu fac obiectul activității instituției Avocatul Poporului și vor fi respinse fără motivare petițiile privind actele emise de Camera Deputaților, de Senat sau de Parlament, actele și faptele deputaților și senatorilor, ale Președintelui României, ale Curții Constituționale, ale președintelui Consiliului Legislativ, ale autorității judecătorești, precum și ale Guvernului, cu excepția legilor și ordonanțelor* (prin autorități judecătorești înțelegându-se, potrivit Constituției României, Titlul III, Capitolul VI: instanțele judecătorești, Ministerul Public și Consiliul Superior al Magistraturii).

În acest context, am considerat că solicitarea petentei excedează obiectului de activitate al instituției noastre, instanța de judecată sesizată urmând să se pronunțe asupra obiectului dedus judecății.

6. Dosar nr. 27201/2022 Petenta, medic primar la Institutul Național A. a sesizat acțiuni de discriminare, hărțuire și intimidare, săvârșite de către angajator. Petenta a susținut că: a) începând cu luna martie 2022, o dată cu instalarea noii conducerii a institutului, este supusă unui proces continuu de hărțuire, șicanare și intimidare, b) în luna aprilie 2022, petenta a precizat că a fost forțată să părăsească în câteva ore cabinetul în care a lucrat de peste 20 de ani și mutată într-un cabinet impropriu și silită să dea consultații de psihiatrie; c) a fost sancționată cu „avertisment scris”, a fost citată în comisia de disciplină prealabilă pentru o reclamație, care în opinia sa, conține afirmații false, nesusținute și contrazise de conținutul și consemnările zilnice ale FOCG, formulate de către o pacientă; d) în cei de 22 de ani de activitate ca medic încadrat de angajator și 35 de ani de vechime în muncă sanitară a avut numai calificative maxime la evaluare anuală, nu a avut nicio sancțiune disciplinară și nicio reclamație din partea vreunui pacient.

În urma anchetei desfășurate și a discuțiilor purtate cu reprezentanții institutului, au rezultat următoarele:

- medicii din secția în care se regăsește și petenta au fost mutați din cabinete, nu numai petenta;

- petenta își desfășoară activitatea în două cabinete: unul pentru activitatea consult interdisciplinar împreună cu un alt medic funcționând tura/contratură printr-un program stabilit comun și un cabinet unde își desfășoară activitatea administrativă împreună cu alt medic unde nu se fac consultații;

- referitor la faptul că nu i s-a aprobat concediul de odihnă, reprezentanții angajatorului au menționat faptul că într-o secție sunt 84 de paturi și cinci medici, dintre care unul se află în concediu fără plată, dacă pleacă concomitent în concediu de odihnă doi medici, rămân doar doi medici să aibă grijă de toate cele 84 de paturi;

- programările de concediu de odihnă se respectă în cadrul institutului;

- cercetarea disciplinară din 25 octombrie 2022 s-a finalizat cu clasare;

- petenta are 40 de zile de concediu medical pe anul 2022 (până la data efectuării anchetei);

- în ceea ce privește termenul de transmitere a documentelor (foile de observație clinică generală), reprezentanții institutului au precizat că acestea se transmit în 48 de ore către Serviciul de statistică și Informare medicală și în 72 de ore de raportare la Casa de asigurări, ori petenta le-a comunicat în 72 de ore.

Ulterior, reprezentanții instituției Avocatul Poporului s-au întâlnit cu petenta, care a precizat că nu i s-a comunicat motivul pentru care a trebuit să schimbe cabinetul; în anumite zile, celălalt medic cu care împarte cabinetul nu a respectat programarea de tură (încă nu a adus la cunoștința institutului situația); dată fiind imposibilitatea declarată de petentă de a face completări pe loc, și-a luat obligația că va reveni ulterior.

Petenta a adus completări la petiția inițială, fiind solicitat conducerii angajatorului un punct de vedere cu privire la noua petiție. Prin punctul de vedere transmis, Institutul Național A a precizat: cabinetul de consultații interdisciplinare neurologie/psihiatrie **nu a fost mutat**, acest cabinet nu a existat, fiind desfășurate consultațiile interdisciplinare „*într-un spațiu ne-autorizat de către Direcția de Sănătate Publică în contradicție cu prevederile legale în materie, respectiv conform art. 2 lit. e) Norme metodologice la Ordinul MS nr. 153/2003 în cabinetul medical se vor desfășura numai acele activități pentru care a fost autorizat cabinetul medical*”.

- până la autorizarea și avizarea de către Direcția de Sănătate Publică (DSP) a unui cabinet de consultații interdisciplinare neurologie/psihiatrie, petenta a desfășurat activitățile specifice consultației interdisciplinare în cabinetul aferent activității de medic, *activitate ce contravine reglementărilor în materie;*

- au solicitat emiterea de către DSP a unei noi autorizații de funcționare, iar în vederea respectării criteriilor legale au fost identificate spațiile aferente desfășurării consultațiilor interdisciplinare;

- pentru obținerea autorizării DSP au fost întreprinse măsuri, respectiv a fost identificat un spațiu conform reglementărilor și relocarea activității de consultație interdisciplinară în respectivul spațiu; „*dovada faptului ca relocarea activității pentru consultațiile interdisciplinare respectă prevederile legale și corespunde cerințelor din punct de vedere sanitar și medical este emiterea Autorizației Sanitare de Funcționare nr. 1129/2022 care prevede expres autorizarea cabinetului de consultații interdisciplinare neurologie/psihiatrie*”;

- referitor la impactul negativ asupra pacienților prin prisma desfășurării consultului interdisciplinar psihiatric într-un spațiu avizat și autorizat de către DSP, au susținut că „sunt complet lipsite de orice fundament, activitatea fiind desfășurată în cadrul unui **program de lucru agreat de comun acord de petentă cu dr. X medic; activitatea acestora se desfășoară în intervale orare diferite, fiind imposibil de conceput activitatea simultană a doi medici în același cabinet medical.**

- referitor la aspectele legate de calculatorul petentei, au menționat că au fost întreprinse toate demersurile, cu celeritate, în vederea achiziționării pieselor necesare, însă se susține că petenta „*nu a avut o atitudine pro-activă refuzând sistematic accesul colegilor de la IT, respectiv din data de 15.06.2022 până la data prezentei, nu a permis accesul la calculator, aspecte dovedite prin rapoartele de activitate ale acestora anexate*” în susținerea celor afirmate, atașează tickt-ul nr. #001267 în care se menționează că în data de 27.10.2022, „*doamna doctor refuză instalarea noului ssd deoarece momentan nu are nevoie de calculator. La fiecare vizită am fost amânați pentru o altă dată. Calculatorul nu se află în biroul dânzei ceea ce face imposibilă intervenția de reparare asupra acestuia. Pentru a se putea repara vă rog să trimiteți calculatorul și ssd-ul nou în sediul din Z*”.

- în ceea ce privește susținerea accesului către grupul sanitar sau spații improprii alocate cabinetelor medicale, au precizat că, cabinetul medical de consultații interdisciplinare neurologie/psihiatrie respectă toate normele igienico - sanitare, cabinetul fiind dotat inclusiv cu grup sanitar propriu, atașând în susținere și releveul aferent;

- legat de concediul de odihnă, se menționează că în anul 2022 petenta a efectuat 36 de zile de concediu de odihnă; referitor la solicitarea din data de 07.11.2022 de a efectua alte 21 de zile, reprezentanții institutului au menționat că nu i-a fost refuzată cererea, ci i-a fost solicitat să formuleze cererea în concordanță cu prevederile procedurii operaționale, în sensul că „*să fie solicitate doar zilele de concediu aferente anului 2022 nu și cele aferente anului 2023 în cadrul aceleiași cereri de concediu, urmând a fi refăcută cererea*”.

În susținere, au fost atașate procedura operațională privind acordarea concediilor, autorizația sanitară de funcționare nr. YYYY/13.10.2022, ticket nr. #00XXXXX, releveul cabinetului și tabel cu zile de concediu efectuate de petentă.

În acest context, dosarul a fost închis.

7. Dosar nr. 1351/2023 Petenta, de profesie consilier juridic, cu locul de muncă la Institutul Național C. ne-a sesizat cu privire la actele și faptele de hărțuire sexuală și hărțuire la locul de muncă, în formă continuă, săvârșite de către conducerea Institutul Național C. împotriva petentei și a mamei sale, în vârstă de 85 de ani. În acest sens, a solicitat instituției Avocatul Poporului *efectuarea unei anchete la sediul angajatorului în vederea identificării și analizării aspectelor semnalate, respectiv de a emite o recomandare Institutului Național C. și nu în ultimul rând, de a prezenta un raport domnului prim-ministru.*

În urma anchetei desfășurate au reieșit următoarele: la data efectuării anchetei, petenta se afla în concediul medical; pentru anul 2022 a primit calificativul „satisfăcător”, pe care l-a contestat direct la instanța de judecată; petenta refuză să îndeplinească atribuțiile prevăzute în fișa postului, iar această situație durează încă din perioada pandemiei; printre dosarele aflate pe rolul instanțelor de judecată (aprox. 20 de dosare) este înregistrat și un dosar având ca obiect pretenții (hărțuire la locul de muncă), instanța de fond respingând cererea petentei ca neîntemeiată; împotriva deciziei, petenta a formulat apel; referitor la acest aspect, se precizează că petenta s-a adresat direct instanței de judecată; șeful de birou juridic, din care face parte petenta, a făcut raport către conducere pentru neîndeplinirea atribuțiilor de către petentă, astfel că se va iniția o nouă cercetare disciplinară.

În acest context, față de situația de fapt constatată precum și față de **faptul că pe rolul instanței de judecată se află un dosar pretenții (hărțuire la locul de muncă), având același obiect ca petiția înaintată instituției Avocatul Poporului**, în speță sunt incidente dispozițiile art. 17 alin. (5) din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată, conform căreia *nu fac obiectul activității instituției Avocatul Poporului și vor fi respinse fără motivare petițiile privind actele (...) autorității judecătorești*, motiv pentru care dosarul a fost închis.

8. Dosar nr. 1002/2022 Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu, după publicarea unui articol în Observatorul de Covasna, în data de 16 septembrie 2022, articol din care reiese că a fost inițiată o petiție publică pentru demiterea doamnei doctor G, medicul în cauză fiind acuzat de un comportament de "coșmar". Petiția prin care se cere demiterea doamnei doctor G. a fost semnată în numele asistentelor, infirmierelor și îngrijitoarelor, având strânse aproape 170 de semnături, iar multe din acuzațiile aduse conțin foarte multe detalii specifice activității secției.

Personalul medical justifică această formulare publică a petiției și cer ajutorul în mod public, întrucât la nivel local nu au cui să se adreseze, doamna doctor fiind în relații de prietenie cu reprezentanții autorităților competente în dispunerea măsurilor legale care se impun.

Astfel, din petiția publicată reies următoarele: *„Suntem asistentele, infirmierele și îngrijitoarele (...) și vă scriem și vă implorăm să ne ajutați deoarece NE-AM SĂTURAT! Ne-am săturat să fim umilite, batjocorite și amenințate de către șefa secției(...). Aceasta atunci când este prezentă la lucru, stă maximum 4 ore pe zi (ea și-a făcut programul de lucru de la 8:30 la 11:30 deoarece spune că are copii și nu are bonă), ore în care țipă la noi fără oprire, ne înjură și ne amenință. Ne obligă să îi trimitem pe Whats-App rezultatul analizelor recoltate dimineața deoarece acestea nu sunt gata până la cel târziu 12 când ea pleacă și ne răspunde tot pe Whats-App ce tratament să administrăm*

(...)

Aceasta modifică graficul nostru de lucru din luna în curs după bunul ei plac, obligându-ne să revenim la lucru din zilele libere, din concediu de odihnă și chiar din concediu de boală. Ea ne hărțuiește prin mesaje și amenințări pe grupul de Whats-App în timpul liber și ne înjură și ne face "idioate" dacă nu răspundem imediat după ce scrie pe grup. Câteva dintre noi, asistentele, suntem obligate să mergem periodic să îi facem curat acasă și să îi calcăm hainele.

Când este de gardă coșmarul nostru devine iad, este prăpăd deoarece nu avem voie să o deranjăm cu nimic în timp ce joacă la pariuri pe calculator sau se uită pe Netflix la seriale. Dacă se întâmplă să fie naștere și chiar trebuie chemată ea ne drăcuie și tot timpul ne răspunde: Acum ce dracu mai e idioatelor?"

În vederea soluționării acestei sesizări din oficiu, au fost întreprinse demersuri la Spitalul Județean de Urgență – S.G. și la Consiliul Județean C.

Întrucât unitatea sanitară sesizată nu a răspuns adresei noastre din data de 19 septembrie 2022, ne-am adresat Consiliului Județean Covasna, iar în urma demersului întreprins, prin adresa X, **Spitalul Județean de Urgență S.G. ne comunică următoarele informații:**

- unitatea sanitară a dispus măsuri pentru cercetarea veridicității celor menționate în petiție, ocazie cu care s-a constatat faptul că acuzațiile formulate nu corespund realității.

Rezultatele cercetării Comisiei desemnate prin Decizia nr. V/12.09.2022, în legătură cu petiția publicată pe site-ul www.petitiononline.com, sunt următoarele:

- angajații aveau cunoștință de existența acestei petiții și declară că aceste acuzații nu corespund realității;

- în legătura cu relația dintre doamna dr. G și personalul secției interviuat este o relație de colaborare profesională bună, respectiv nu li s-au solicitat alte servicii/sarcini extraprofesionale.

Totodată, salariații intervievați declară că nu au cunoștință de stări conflictuale între colegi sau angajați și aparținători.

Despre promovarea acestei petiții în spațiul public, persoanele intervievate declară că petiția este nefondată, denigrantă și făcută cu rea-credință.

Unitatea sanitară subliniază că atât conducerea Consiliului județean C., cât și a Spitalului Județean de Urgență S.G. se bazează pe principiul că la locul de muncă trebuie stabilite condiții de muncă și un program de lucru adecvat și, în același timp, trebuie menținută disciplina de muncă. Atât conducerea Spitalului, cât și conducerea Consiliului județean Covasna au fost întotdeauna deschise la opiniile și problemele salariaților manifestate individual sau în grup prin intermediul colectivelor de lucru, respectiv sindicatelor.

Întrucât autoritățile sesizate au întreprins verificările necesare cu privire la acuzațiile publice aduse doamnei dr. G., concluziile comisiei de cercetare disciplinară fiind în sensul că aceste acuzații sunt nereale, dosarul nr. 1002/2022 a fost închis.

9. Dosar nr. 616/2023 Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu și a dispus efectuarea unor demersuri scrise la Inspectoratul Teritorial de Muncă B, la Inspectoratul Județean de Poliție B și la Parchetul de pe lângă Judecătoria S, în vederea verificării informațiilor apărute în mass-media potrivit cărora, un tânăr de 23 ani cu nevoi speciale a fost umilit, bătut și chiar ars de colegi. Iar pentru ca băiatul să nu-i reclame, l-au intimidat și l-au pus să mintă că s-a rănit singur.

Inspectoratul Teritorial de Muncă B ne-a transmis următoarele: societatea la care este angajată victima a comunicat Inspectoratului Teritorial de Muncă B evenimentul în care a fost implicat lucrătorul K; la data transmiterii răspunsului, evenimentul era în curs de cercetare; referitor la Regulamentul Intern al societății, este menționat faptul că acesta conține toate elementele impuse de prevederile art. 242 din Codul muncii, atât cele privind regulile referitoare la procedura disciplinară cât și cele privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, astfel cum ele sunt reglementate de Legea nr. 202/2002.

Ulterior, Inspectoratul Teritorial de Muncă B ne-a comunicat că în urma analizei și verificării dosarului de cercetare privind evenimentul menționat, Inspectoratul Teritorial de Muncă B a avizat dosarul de cercetare, în baza declarațiilor și documentelor anexate, confirmând că sunt întrunite condițiile legale pentru a fi înregistrat și evidențiat ca accident de muncă cu incapacitate temporară de muncă, conform prevederilor art. 5 litera g) și art. 30 alin. (1) lit. q), respectiv art. 31 lit. a) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, coroborate cu prevederile art. 2 pct. 5 din Normele Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006 cu modificările și completările ulterioare.

Inspectoratul de Poliție Județean B, ne-a comunicat faptul că în data de 13.09.2022, prin Parchetul de pe lângă Judecătoria S, Poliția Municipiului S a fost sesizată despre denunțul penal înregistrat sub nr. XXX/P/2022, formulat de către numita YX, prin care s-a solicitat efectuarea de cercetări penale față de numiții A și B, pentru comiterea infracțiunilor de lovire sau alte

violente, faptă prevăzută și pedepsită de art. 193 alin. (1) din Codul penal și influențarea declarațiilor, faptă prevăzută și pedepsită de art. 272 alin. (1) din Codul penal. Totodată, IPJ Bihor ne-a comunicat că s-a reținut în sarcina celor două persoane reclamate în cursul lunii iulie 2022, în timp ce persoana vătămată K, încadrată în grad de handicap accentuat, se afla la locul de muncă în cadrul S.C. Q S.R.L., a fost agresat fizic de către numitul A, în sensul că l-ar fi ars cu țigara pe spate, în zona superioară, prin aceasta cauzându-i leziuni care au necesitat pentru vindecare un număr de șapte zile de îngrijiri medicale. Totodată numitul A a amenințat cu acte de violență persoana vătămată pentru a o determina să nu spună nimănui despre cele întâmplate.

De asemenea, în data de 09.09.2022, în timp ce persoana vătămată K se afla la locul de muncă în cadrul S.C. Q S.R.L., în curtea societății, a fost agresat fizic de către colegul său de muncă, numitul B, în sensul că acesta, cu ajutorul unui spray tip deodorant și al unei brichete, i-a provocat arsuri în zona bărbiei, provocându-i astfel leziuni care necesită pentru vindecare un număr de douăzeci de zile de îngrijiri medicale conform Raportului de Expertiză Medico Legală, eliberat de către Serviciul de Medicină Legală B.

Pe parcursul actelor procedurale întocmite în cauză au fost respectate drepturile persoanei vătămate prevăzute de Codul de procedură penală, în ceea ce privește audierea și examinarea medico-legală a acesteia. De asemenea, pe parcursul urmăririi penale persoana vătămată a fost reprezentată de un apărător ales.

Parchetul de pe lângă Judecătoria S, prin adresa nr. X/IP/2022, ne-a comunicat că, în dosarul penal cu nr. O/P/2022, persoana vătămată fiind numitul K, prin ordonanța din data 13.09.2022 s-a dispus începerea urmăririi penale sub aspectul săvârșirii infracțiunii de lovire sau alte violențe, prevăzute de art. 193 alin. (1) din Codul penal și a infracțiunii de influențare a declarațiilor, prevăzută de art. 272 alin. (1) din Codul penal, cu aplicarea art. 38 alin. (1) din Codul penal și art. 77 lit. e) din Cod penal, precum și a infracțiunii de vătămare corporală, prevăzută de art. 194 alin. (1) lit. c) și alin. (2) din Codul penal, cu aplicarea art. 77 lit. c) și lit. e) din Codul penal, iar prin ordonanța din data de 29.09.2022, confirmată de procuror la data de 29.09.2022, s-a dispus efectuarea în continuare a urmăririi penale față de numitul A, pentru comiterea infracțiunii de lovire sau alte violente, prevăzută de art. 193 alin. (2) din Cod penal și a infracțiunii de influențare a declarațiilor martorilor, prevăzută de art. 272 alin. (1) din Codul penal, ambele cu aplicarea art. 38 alin. (1) din Codul penal și art. 77 lit. e) din Codul penal și față de suspectul B, pentru comiterea infracțiunii de lovire sau alte violente, prevăzută de art. 193 alin. (2) din Codul penal, cu aplicarea art. 77 lit. e) din Cod penal, cauza aflându-se în lucru la organele de cercetare penală din cadrul Poliției Municipiului S.

Față de cele expuse, a fost închis dosarul întrucât Inspectoratul Teritorial de Muncă B a avizat dosarul de cercetare, confirmând că sunt întrunite condițiile legale pentru a fi înregistrat și evidențiat ca accident de muncă cu incapacitate temporară de muncă; Parchetul de pe lângă Judecătoria S urmează a se pronunța în dosarul penal nr. O/P/2022, aflat în lucru la organele de cercetare penală; pe parcursul actelor procedurale întocmite în cauză, au fost respectate drepturile persoanei vătămate.

10. Dosar nr. 28770/2022 Petentul, în calitate de fost angajat al Inspectorului Teritorial de Muncă B a susținut că, *urmare a evoluției unor situații generatoare de abuzuri, ilegalități și acte de hărțuire morală la locul de muncă, exercitate asupra sa, de inspectorul șef al inspectoratului care s-a folosit și de persoanele apropiate, l-au determinat să solicite întreruperea raporturilor de serviciu.*

În acest context, a solicitat instituției Avocatul Poporului să controleze abuzurile semnalate și după caz, aplicarea de măsuri legale și/sau tragerea la răspundere a persoanelor vinovate, care prin nerespectarea cadrului legal creează mari prejudicii și aduc atingere imaginii instituțiilor publice în cauză. Raportul de serviciu al petentului a încetat, prin acordul părților în data de 05.04.2022, la data formulării petiției, nemaivând calitatea de angajat/salariat la inspectoratului.

Față de solicitările petentului, i-am comunicat competențele instituției Avocatul Poporului. Rolul instituției Avocatul Poporului este acela de mediator/de conciliere între cetățeni și administrație. Totodată, i s-a adus la cunoștință că instituția Avocatul Poporului nu

dispune de pârghii legale pentru a putea obliga /constrânge autoritatea publică la îndeplinirea sarcinilor legale ce le incumbă și nici nu poate stabili sancțiuni. Față de faptul că nu a primit răspuns de la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, i-am comunicat că este necesar să ne transmită copia demersurilor întreprinse din care să rezulte numărul și data de înregistrare, sau print-screen-ul email-ului din care să rezulte expeditorul, destinatarul și data la care a fost trimisă cererea.

Privitor la faptul că nu a primit asistența juridică a inspectoratului când a fost chemat în judecată, i-am precizat că, în conformitate cu prevederile art. 13 alin. (1) din Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă, inspectorul de muncă beneficiază de sprijin financiar din partea instituției prin suportarea sumelor necesare asigurării asistenței juridice, în cazurile în care actele și faptele îndeplinite în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, în limitele și cu respectarea prevederilor legale, fac obiectul unor proceduri judiciare. Referitor la faptul că i-au fost delegate unele atribuții ale funcției publice de conducere pentru inspector șef, *solicitându-i-se să semneze de primire, fără a i se oferi vreo explicație sau posibilitatea să o studieze/analizeze*, i s-a adus la cunoștință faptul că este necesar să ne comunice dovada demersurile realizate în vederea soluționării acestui aspect.

În concluzie, față de anumite aspecte menționate în petiția adresată instituției Avocatul Poporului, i-am precizat că are posibilitatea să revină cu o petiție care, trebuie să îndeplinească condițiile legale prevăzute de Legea nr. 35/1997 republicată; până la data întocmirii raportului, petentul nu a revenit.

11. Dosar nr. 1077/2020 Biroul Teritorial Brașov s-a sesizat din oficiu după publicarea unui articol în data de 25 septembrie 2020, articol în care sunt descrise condițiile improprii în care își desfășoară activitatea angajații Compartimentului de recuperare medicală din cadrul Spitalului Municipal F. *Doi salariați, soți, ambii nevăzători gradul I (cu cecitate absolută), o deficiență senzorială permanentă și ireversibilă, au solicitat, în scris, conducerii unității luarea unor măsuri pentru exercitarea în bune condiții a profesiei, respectiv de asistent medical balneo-fizio-terapie și masaj în cadrul Compartimentului recuperare medicală al Spitalului Făgăraș, adaptarea rezonabilă la locul de muncă, în sensul punerii la dispoziție a unui cabinet medical/salon dotat cu grup sanitar. Din cauza lucrărilor de renovare, începând din luna septembrie 2019, în mod provizoriu, angajații Compartimentului recuperare medicală au fost mutați într-un alt spațiu al unității, însă acesta este impropriu atât desfășurării activității specifice, cât și din perspectiva asigurării unor minime condiții pacienților. Spațiul nu are aerisire, nu există un vestiar, personalul medical angajat se schimbă de hainele de stradă în aceeași încăpere cu pacienții, folosind un cuier comun cu cei care vin la tratamente. Cabinetul nu are în dotare un grup sanitar propriu, cei doi nevăzători fiind nevoiți să se deplaseze la un alt grup sanitar din cadrul altui cabinet, de multe ori împiedicându-se de diferite obiecte. De asemenea, cabinetul nu este dotat cu câte o banchetă pentru fiecare maseur.*

a) În vederea soluționării acestei sesizări din oficiu au fost întreprinse demersuri la Spitalul Municipal F., care ne-a comunicat: **a)** cei doi salariați, soți, au solicitat conducerii unității punerea la dispoziție a unui cabinet medical dotat cu grup sanitar și posibilitatea de a desfășura activitatea medicală după un alt program (decalarea cu o jumătate de oră), din motive legate de transport; conducerea **a fost de acord cu modificarea programului, iar în legătură cu grupul sanitar se aprecia că sunt respectate toate condițiile necesare.** (...)

b) A fost contactată telefonic familia în cauză, iar din discuțiile purtate cu fiul acestora au rezultat următoarele concluzii: a) părinții săi, datorită încălcărilor grave ale drepturilor lor, au apelat și la un avocat în vederea soluționării situației, însă singura cerere rezolvată favorabil de către conducerea spitalului a fost cea de decalare a programului de lucru cu 30 de minute; b) cât privește locul de muncă, spațiul în care își desfășoară activitatea nu corespunde nevoilor lor, nu este dotat cu un grup sanitar propriu, iar pentru a ajunge la o toaletă trebuie să traverseze un hol pe care sunt depozitate diferite aparate medicale (biciclete pentru kinetoterapie și recuperare medicală, benzi pentru alergare etc.), astfel că sunt nevoiți să se deplaseze doar însoțiți; c) se confruntă cu această situație din luna septembrie 2019, când, din cauza lucrărilor

de renovare, au fost mutați, în mod provizoriu, într-o altă încăpere a unității sanitare, care însă nu asigură spațiul minim necesar de lucru cu pacientul, în cabinet desfășurându-și activitatea maseuri și pacienții aferenți, iar personalul angajat se schimbă de hainele de stradă în aceeași încăpere cu pacienții, folosind un cuier comun cu cei care vin la tratamente; d) angajații acuză unitatea sanitară că din cauza nerespectării normelor de siguranță sanitară, mai mulți angajați ai Compartimentului de recuperare medicală, între care și ei, s-au îmbolnăvit de COVID-19. Pacienții vin la masaj, la fizioterapie, la kinetoterapie, nicidecum nu se lucrează la patul pacientului. În vechiul cabinet de lucru cei doi maseuri nevăzători aveau asigurat accesul facil la un grup sanitar.

În urma demersurilor întreprinse, Avocatul Poporului a constatat să sunt incidente dispozițiile art. 5 pct. 4 și pct. 22, (art. 6 lit. c) și 75 din Legea nr. 448/2006¹³ privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată.

Accesibilitatea locului de muncă se referă nu numai la accesul în clădiri. În procesul de muncă, accesibilitatea se raportează, de asemenea, la facilitățile cu care lucrătorii pot utiliza locurile de muncă, beneficiind de o cât mai mare independență posibilă. Spre deosebire de măsurile de accesibilitate generală, care sunt, de obicei, îndreptate spre asigurarea accesibilității unui grup de persoane (cu dizabilități fizice, psihosociale, intelectuale sau senzoriale), acomodarea rezonabilă este întotdeauna o acomodare individuală a mediului și a procedurilor la necesitățile unei anumite persoane solicitante.

Or, celor doi salariați nevăzători nu li se asigura accesul facil în cadrul locului de muncă la un grup sanitar, riscând să se împiedice pe holul spitalului de echipamentele necesare diverselor proceduri medicale din cadrul Compartimentului de recuperare medicală, întrucât pentru orice deplasare la grupul sanitar se văd nevoiți să roage colegi care să-i însoțească, neexistând o cale fără obstacole, pe care s-ar putea deplasa în mod independent.

În jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că „*dreptul de a nu face obiectul discriminării în cadrul exercitării drepturilor garantate prin Convenția Europeană a Drepturilor Omului este, de asemenea, încălcat atunci când statele [...] nu tratează diferențiat persoanele ale căror situații sunt semnificativ diferite*” (Hotărârea privind cauza Thlimmenos contra Greciei, 6 aprilie 2000, punctul 44). **Or, situația unui salariat nevăzător este semnificativ diferită de situația unui salariat care nu are nicio dizabilitate.**

Directiva 2000/78/CE a Consiliului Uniunii Europene din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede la art. 5 următoarele: „*În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite (...)*”.

Astfel, atât din legislația națională, cât și legislația europeană obligă angajatorii să efectueze „*amenajări corespunzătoare*”, respectiv **să identifice soluții pentru a oferi persoanelor cu handicap oportunități egale în ceea ce privește încadrarea în muncă, respectiv exercitarea profesiei.**

Ca urmare a problemelor identificate, a fost emisă **Recomandarea nr. 176 din 15 octombrie 2020**, prin care Avocatul Poporului a dispus: ● soluționarea cererii celor doi angajați, ambii nevăzători gradul I (cu cecitate absolută), care, deși s-au adresat în mod repetat unității sanitare solicitând identificarea unui spațiu de lucru adaptat nevoilor lor, nu au primit

¹³ art. 5 pct. 22 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, locul de muncă protejat este definit ca fiind spațiul aferent activității persoanei cu handicap, adaptat nevoilor acestora, care include cel puțin locul de muncă, echipamentul, toaleta și căile de acces.

Legea nr. 448/2006 menționează că persoanele cu dizabilități se bucură de dreptul la muncă, având astfel dreptul la ocuparea și adaptarea locului de muncă (art. 6 lit. c) din actul normativ indicat).

Conform dispozițiilor art. 75 din Legea nr. 448/2006, persoanele cu handicap au dreptul să li se creeze toate condițiile pentru a-și alege și exercita profesia, meseria sau ocupația, pentru a dobândi și menține un loc de muncă, precum și pentru a promova profesional.

art. 5 pct. 4 din Legea nr. 448/2006 definește adaptarea rezonabilă la locul de muncă ca fiind totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea și/sau adaptarea programului de lucru în conformitate cu potențialul funcțional al persoanei cu handicap, achiziționarea de echipament asistiv, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea.

un răspuns favorabil nici în prezent, dimpotrivă au de trecut diverse obstacolele din calea de deplasare spre un grup sanitar; • adaptarea rezonabilă a locului de muncă al salariaților nevăzători, pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanelor cu handicap, potrivit nevoilor lor specifice.

Prin adresa înregistrată cu nr. X din 21 ianuarie 2021, Spitalul Municipal F ne-a comunicat că s-a pregătit și pus la dispoziție soților nevăzători o rezervă dotată cu **grup sanitar propriu și două paturi (câte o banchetă pentru fiecare maseur), pentru desfășurarea activității**, asigurându-se sănătatea și securitatea în muncă, precum și adaptarea la nevoile speciale ale acestora; în ceea ce privește solicitarea privind decalarea orarului de lucru, această cerere a fost soluționată după cum au cerut cei doi angajați.

12. Dosar nr. 796/2022 Petenta a sesizat Biroul Teritorial Ploiești cu privire la faptul că începând cu data de 7.03.2022, este singura angajată în funcția de viceprimar al comunei T, județul P. și i se refuza dreptul de a beneficia de concediul legal de odihnă aferent anului 2022, astfel cum au beneficiat și beneficiază toți angajații Primăriei comunei T., nefiind respectat principiul consacrat constituțional al egalității în drepturi (cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări) și nici cel al protecției sociale a muncii.

Petenta a solicitat, prin cererea nr.Y/19.07.2022 conducerii Primăriei comunei T. actualizarea dispoziției nr. XX/10.01.2022 privind programarea concediilor de odihnă pentru demnitarii publici, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului având în vedere că nu era cuprinsă în respectiva programare din moment ce, petenta a început activitatea în funcția de viceprimar, în data de 7.03.2022, așadar ulterior emiterii respectivei dispoziții.

Conducerea Primăriei comunei T., prin adresa nr. C/25.07.2022 i-a comunicat petentei, faptul că cererea nu întrunește prevederile legale, respectiv art. 214 din *Ordonanța de urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și cele ale Ordonanței Guvernului nr. 80/2003 privind concediul de odihnă anual și alte concedii ale președinților și vicepreședinților consiliilor județene, precum și ale primarilor și viceprimarilor, nespecificând concret care dispoziții legale nu sunt respectate atât timp cât ambele acte normative consacră dreptul la concediul de odihnă.*

Ca atare, primarul comunei T. a refuzat actualizarea planificării concediilor de odihnă pentru anul 2022, petenta nefiind inclusă în această programare.

Totodată, petenta a precizat că prin cererea nr. Z/11.07.2022 a solicitat recuperarea orelor lucrate suplimentar în cadrul ședințelor de consiliu local și în cadrul comisiilor de specialitate, însă conducerea Primăriei comunei T. a menționat că nu se aprobă această cerere, deși anterior, cererile nr. ZZ/04.07.2022 și nr. ZZZ/21.06.2022, i-au fost aprobate.

Prin cererea nr. Y/13.07.2020 a solicitat, prin acordarea unei zile libere în data de 25.07.2022, în baza dovezii care atestă autorecenzarea, cerere care i-a fost aprobată chiar în ziua de 25.07.2022 petenta necunoscând dacă urma să se aprobe până la acea dată respectiva zi liberă, rezoluția de aprobare fiind pusă după ce a anunțat conducerea că din 25.07.2022 se afla în concediu medical, ca urmare a testului pozitiv al fiului minor, situație în care avea dreptul de a reprograma această zi aferentă autorecenzării, având în vedere că în data de 25.07.2022 se afla în concediu medical.

Tot în data de 13.07.2022, a depus cererea nr. XX prin care a solicitat acordarea unei zile de concediu în data de 26.07.2022, recuperare pentru ziua de 29.05.2022, duminică, zi liberă, când petenta a organizat evenimentul aferent zilei de 1 iunie, iar conducerea primăriei, respectiv primarul i-a comunicat prin adresa nr. AA/25.07.2022, faptul că această **solicitare nu se încadrează în prevederile legale** întrucât **dobândirea unor drepturi ca urmare a prestării unor activități peste programul normal de lucru se face în condițiile în care conducătorul instituției, în speță – primarul, solicită salariatului din subordine îndeplinirea unor sarcini în afara orelor de program, ceea ce nu s-a întâmplat în acest caz, mai mult petenta s-ar fi aflat în concediu medical în perioada respectivă, aspect neverosimil, conform certificatului medical existent la compartimentul de specialitate.**

Cererea nr. XXX/26.07.2022, prin care petenta a solicitat efectuarea unui număr de 5 zile din concediul de odihnă aferent anului 2022, în perioada 01.08.2022-5.08.2022, nu i-a fost aprobată pe motiv că nu ar fi îndeplinit sarcinile de serviciu repartizate.

Urmare demersurilor întreprinse, conducerea Primăriei comunei T a procedat la verificarea aspectelor sesizate de petentă, iar prin adresa nr. CCC/5.09.2022 ne-a informat că i s-au acordat zilele de concediu și zilele de recuperare solicitate de petentă anterior, aspect confirmat și de aceasta, în cadrul discuției telefonice purtate.

CAPITOLUL IV

Rezultatele demersurilor întreprinse de Avocatul Poporului

1. Prin adresa nr. 732/DPCVD/MD/25.02.2022, înregistrată la Avocatul Poporului cu nr. 4961 din 28 februarie 2022, **Agencia Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)** ne-a informat că de-a lungul timpului, a primit sesizări de la diverse persoane, cu privire la existența unor situații de violență și hărțuire la locul de muncă/bazate pe gen.

ANES a menționat că a efectuat demersuri în vederea remiterii spre competență soluționare instituțiilor abilitate, cu atribuții de control, respectiv **Inspectia Muncii și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**. De asemenea, ANES a apreciat că este necesară o analiză aprofundată a legislației naționale din domeniu, pentru a vedea dacă toate elementele cuprinse în prezenta Convenție sunt reglementate în legislația națională sau dacă se impune elaborarea unor proiecte *de lege ferenda*, iar ratificarea Convenției va genera completarea cu succes a legislației naționale. Totodată, ANES a precizat că Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, în calitate de co-inițiator, se preocupă de inițierea demersurilor necesare în vederea ratificării Convenției OIM nr. 190 pentru eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii.

2. Prin adresa nr. 1225/28.02.2022, înregistrată la Avocatul Poporului cu nr. 4966 din 28 februarie 2022, **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)** ne-a comunicat o situație cuprinzând numărul și obiectul sesizărilor primite în anii 2020, 2021 și 2022, având ca obiect discriminarea/hărțuirea/victimizarea la angajare sau în profesie, dar și soluțiile dispuse în aceste cazuri.

3. Prin adresa nr. 2852/DCRM/16.03.2022, înregistrată la Avocatul Poporului cu nr. 6488 din 17 martie 2022, **Inspectia Muncii** ne-a comunicat faptul că această instituție, dar și inspectoratele teritoriale de muncă, au înregistrat sesizări cu privire la situația angajaților care au declarat că sunt victime ale violenței și hărțuirii la locul de muncă, inclusiv ale violenței și hărțuirii bazate pe gen. **În perioada 2020-2021, a fost înregistrat un număr total de 576 de petiții având drept obiect violența și hărțuirea la locul de muncă, fiind efectuate controale de către inspectorii de muncă sau, după caz, fiind sesizat CNCD; unele sesizări au fost instrumentate de către Inspectoratul Județean de Poliție și trimise către instanța de judecată competentă. Au existat și sesizări care, din verificările efectuate, nu s-au confirmat.**

De asemenea, am fost informați că inspectorii de muncă au dispus măsuri către angajatori, în sensul prevederii în Regulamentul Intern a unor dispoziții pentru interzicerea discriminării bazate pe criteriul de sex, precum și 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.

În plus, **Inspectia Muncii** a amintit că, potrivit prevederilor art. 2 alin. (4) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și companiile private cu un număr de peste 50 de angajați **au posibilitatea să identifice un angajat cărui să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați - în limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse.**

4. Prin adresa nr. 3753/RG/575/DGJ/14.03.2022, înregistrată la Avocatul Poporului cu nr. 7209 din 23 martie 2022, **Ministerul Muncii și Solidarității Sociale** ne-a informat că **apreciază asupra oportunității extinderii definiției locului de muncă, aceasta neacoperind, în prezent, „și posibilitățile de desfășurare a activității în mediul on-line, mai precis, în regim de telemuncă, întrucât, în acest context, locul de muncă capătă alte valențe”.**

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (MMSS) **consideră și că toate categoriile de persoane care desfășoară o activitate sunt protejate, în prezent, contra violenței și hărțuirii la locul de muncă**, prin Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și prin legislația subsecventă, respectiv Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, Legea nr. 176/2018 privind internship-ul, Legea nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România.

Totodată, **MMSS a precizat că instanța de judecată, respectiv CNCD, sunt singurele entități abilitate să administreze probatoriul și să stabilească întinderea unui prejudiciu**, în vederea acordării unor despăgubiri materiale persoanelor victime ale violenței și hărțuirii la locul de muncă. Iar, **din informațiile pe care le dețin, în prezent, în legislația în domeniu, nu este prevăzută obligația ca o persoană să fie responsabilă cu monitorizarea situațiilor de la locul de muncă în ceea ce privește violența și hărțuirea, precum și consilierea victimelor.**

În concluzie, MMSS apreciază că *legislația din domeniul muncii este armonizată cu directivele europene și cu Convențiile Organizației Internaționale a Muncii*, dar va analiza ratificarea, de către România, a Convenției OIM pentru eliminarea Violenței și Hărțuirii în Lumea Muncii (Convenția OIM nr. 190).

Prin adresa nr. 11548/RG/1648/DGJ/05.07.2022, înregistrată la Avocatul Poporului cu nr. 17144 din 13 iulie 2022, MMSS a mai precizat că, *în calitate de stat membru UE, România a transpus legislația privind acquis-ul comunitar, fapt pentru care consideră că, în prezent, cadrul legal național este acoperitor în ceea ce privește aspectele reglementate prin Convenția OIM pentru eliminarea Violenței și Hărțuirii în Lumea Muncii (Convenția OIM nr. 190)*. Însă, MMSS menționează că ratificarea unei convenții cum este cea în discuție necesită o analiză mai aprofundată, ce presupune consultarea și cu alte instituții în domeniu.

5. Comisiilor județene/a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (constituite în cadrul agențiilor județene/a municipiului București pentru plăți și inspecție socială¹⁴) li s-au solicitat următoarele informații:

- dacă au înregistrat sesizări/plângeri, având ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuirea la locul de muncă și care este numărul acestora;
- care sunt situațiile reclamate, privitoare la discriminare pe criteriu de sex sau hărțuire/violență la locul de muncă;
- care este rezultatul evaluării stadiului aplicării și respectării legislației în domeniu, la nivel local;
- care sunt propunerile promovate pentru strategia locală de implementare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați;
- care sunt concluziile rapoartelor întocmite, privind modul concret de aplicare în diferite sectoare de activitate a politicii egalității de șanse între femei și bărbați la nivel local;

¹⁴ Potrivit dispozițiilor art. 3 din Regulamentul din 8 septembrie 2005 de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, aprobat prin Hotărârea Guvernului României nr. 1054 din 8 septembrie 2005, Comisiile județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES) îndeplinesc atribuții privind promovarea abordării integrate a principiului egalității de șanse între femei și bărbați în scopul eliminării inegalităților de gen și a discriminărilor pe criteriu de sex; includerea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în elaborarea și în aplicarea politicilor sectoriale prin intermediul instituțiilor reprezentate în COJES; evaluarea stadiului aplicării și respectării legislației în domeniu la nivel local. Potrivit ANEXEI: Instituțiile și structurile asociative reprezentate în COJES

1. Direcția de muncă, solidaritate socială și familie
1. Agenția județeană pentru plăți și inspecție socială
2. Agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă
3. Inspectoratul teritorial de muncă
4. Inspectoratul școlar județean
5. Direcția județeană de sănătate publică
6. Direcția pentru cultură, culte și patrimoniul cultural național
7. Direcția județeană de statistică
8. Inspectoratul județean de poliție
9. Instituția prefectului
- 10-14. Reprezentanți ai confederațiilor sindicale
- 15-19. Reprezentanți ai confederațiilor patronale
- 20-22. Reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale)

- care sunt recomandările formulate către autoritățile administrației publice locale, cu privire la aplicarea politicilor și programelor specifice de promovare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați;
- ce propuneri (administrative și legislative) concrete au în vederea gestionării corespunzătoare a cazurilor de hărțuire la locul de muncă.

În esență, raportat la obiective urmărite, au fost comunicate următoarele informații:

A. Comisia Județeană în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Bacău: La nivelul județului Bacău **nu s-au înregistrat sesizări/plângeri**, având ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuirea la locul de muncă; nu au fost înregistrate reclamații privitoare la discriminare pe criteriu de sex sau hărțuire/violență la locul de muncă; nu au fost cazuri de încălcare a normelor de conduită, în cadrul instituției fiind desemnată o persoană cu atribuții de consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, la nivelul instituției există o procedură de sistem privind desfășurarea activității de consiliere etică; regulamentul intern cuprinde reguli și norme referitoare la hărțuirea morală, atât pentru angajați, cât și pentru angajator; anual, la nivelul instituției, se elaborează un Plan de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, care se fundamentează pe o riguroasă analiză-diagnostic a situației existente în instituție; fiecare instituție care are reprezentativitate în COJES întocmește anual Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

Concluziile rapoartelor întocmite, privind modul concret de aplicare în diferite sectoare de activitate a politicii egalității de șanse între femei și bărbați la nivel local, au în vedere: regulamentul intern, care cuprinde reguli și norme referitoare la hărțuirea morală, atât pentru angajați, cât și pentru angajator; formarea continuă și dezvoltarea carierei, prin participarea la cursuri de formare profesională în domeniul egalității de gen; existența unui echilibru între viața personală, familie și carieră (respectarea și aplicarea Hotărârii Guvernului nr. 262/2019 la aspecte care vizează o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie, care pot include dispoziții privind concediile familiale – creștere și îngrijire copil, paternal, maternitatea, îngrijirea copiilor și a persoanelor dependente aflate în îngrijire, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii); program de lucru flexibil pentru angajații care au în familie copii și persoane dependente; asigurarea unui tratament egal la sănătate și securitate în muncă; necesitatea alinierii actelor normative existente cu politici și prevederi noi la nivel național/european.

Recomandările formulate către autoritățile administrației publice locale, cu privire la aplicarea politicilor și programelor specifice de promovare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați: promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte, după criteriul de sex; prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă (regulamentul intern al fiecărei entități să cuprindă reguli și norme referitoare la hărțuirea morală, atât pentru angajați, cât și pentru angajator); informarea continuă a tuturor angajaților 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, prin toate mijloacele de comunicare posibile (ședințe, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail); campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților, în scopul asigurării unei înțelegeri comune asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații; informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire; participarea la grupuri de lucru/evenimente din domeniul prevenirii și combaterii discriminării și violenței de gen, care pot contribui la îmbunătățirea măsurilor în acest domeniu; analiza din perspectiva egalității de gen, privind evoluția numărului de angajați în funcții de conducere (bărbați versus femei).

B. Comisia Județeană în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Bistrița-Năsăud: **Nu a înregistrat sesizări/plângeri**, având ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuirea la locul de muncă; membrii COJES Bistrița-Năsăud, pe tot parcursul anului 2022,

au derulat activități de promovare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați; Inspectoratul de Poliție Bistrița-Năsăud a derulat proiectul „Fără discriminare”, cu scopul creșterii gradului de informare, atât în rândul polițiștilor și a altor categorii sociale în domeniul discriminării și a infracțiunilor motivate de ură. A fost pus la dispoziția personalului din cadrul Inspectoratului de Poliție Județean Bistrița-Năsăud, un Ghid practic pentru polițiști, material ce vizează aspecte privind nediscriminarea, managementul conflictelor, prevenirea infracțiunilor motivate de ură, cazuistica CEDO, legislație. Inspectoratul Teritorial de Muncă Bistrița-Năsăud, în activitățile de control desfășurate la angajatorii de pe raza județului, la cele 34 de societăți controlate, au promovat principiul egalității de șanse între femei și bărbați, în scopul prevenirii și combaterii violenței domestice și respectarea legislației.

COJES Bistrița-Năsăud a precizat că nu este prevăzut un buget pentru funcționarea sa; în afara mecanismelor interinstituționale din cadrul COJES, există acorduri de parteneriat între instituții și ONG-uri locale, pe domenii specifice, care includ componente ce vizează prevenirea violenței domestice și promovarea egalității de șanse între femei și bărbați.

C. Comisia Județeană în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Botoșani: nu a înregistrat sesizări pe criteriu de sex sau hărțuire la locul de muncă. IRDO și ANES au relansat, în parteneriat, cea de-a doua etapă a Campaniei privind hărțuirea morală la locul de muncă, fenomen care afectează ființa umană, indiferent de gen, rasă, naționalitate, religie, convingeri politice, vârstă, statut social ș.a.; această etapă a Campaniei reprezintă continuarea efortului între-instituțional comun cu privire la creșterea gradului de conștientizare și sensibilizare a publicului față de orice formă de manifestare a hărțuirii morale la locul de muncă, ce poate produce traume fizice și/sau psihice cu repercusiuni pe termen lung asupra sănătății și vieții personale. Formularele pentru victime și organizații au fost adaptate și concepute într-un mod mai accesibil, pentru a încuraja raportarea cazurilor de hărțuire.

COJES Botoșani menționează că, deși femeile contribuie în toate domeniile vieții sociale, când vine vorba de decizii, inclusiv cele care le vizează direct, vocea acestora este mai puțin auzită, pentru că ele rămân subreprezentate în toate forurile de decizie, inclusiv în domeniile feminizate. Una din explicații este aceea că povara muncilor casnice și de îngrijire și invizibilitatea acestora rămân bariere importate în calea accesului femeilor la poziții de decizie, mai exact la acele poziții din care ar putea contribui fundamental la îmbunătățirea vieții lor și a altor femei. În România, există femei care sunt modele de succes, în toate domeniile, dar, de cele mai multe ori, eforturile sunt mai puțin vizibile și valorizate.

La nivel local, COJES Botoșani are un Plan de acțiuni, cu activități concrete în domeniu. Astfel, au fost transmise materiale informative către cele 78 de UAT-uri din județul Botoșani, ce au venit în sprijinul categoriilor vulnerabile, asupra riscului crescut în ceea ce privește escaladarea situațiilor de violență domestică.

Concluziile rapoartelor întocmite vizează: creșterea ratei de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor, prin încurajarea activităților de antreprenariat, prin programe europene; reducerea decalajului în materie de remunerare, prin prevederi concrete în contractele colective de muncă; DAGSPC Botoșani a întreprins acțiuni de protejare a femeilor și a fetelor împotriva violenței, prin crearea serviciului de Consiliere Vocațională.

D. Comisia Județeană în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Buzău: nu a înregistrat sesizări/plângeri, având ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuirea la locul de muncă; nu au fost înregistrate sesizări/plângeri privitoare la discriminare pe criteriu de sex sau hărțuire la locul de muncă; AJPIS Buzău a elaborat Raportul privind situația implementării principiului egalității de șanse între femei și bărbați în administrația publică de la nivelul județului Buzău în anul 2020, document aprobat de COJES Buzău.

Concluziile prezentate în Raportul privind situația implementării principiului egalității de șanse între femei și bărbați în administrația publică de la nivelul județului Buzău, în anul 2020, sunt: funcțiile de demnitate publică ocupate de femei au o pondere foarte mică; funcțiile de conducere ocupate de femei au o pondere sensibil mai mică decât cea a funcțiilor ocupate de bărbați; funcțiile de execuție ocupate de femei au o pondere din totalul angajaților sensibil mai

mare decât cea a funcțiilor ocupate de bărbați. Nu au fost formulate recomandări sau propuneri administrative/legislative.

E. Comisia Județeană în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Cluj: nu a înregistrat sesizări/plângeri, având ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuirea la locul de muncă; la nivelul instituțiilor reprezentate în COJES Cluj, care au un număr de peste 50 de angajați, nu există angajați care să ocupe poziția de expert egalitate de șanse, însă există cel puțin o persoană desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați; la nivelul județului Cluj, în cadrul Strategiei județene de dezvoltare a serviciilor sociale în domeniul asistenței sociale și protecției copilului pe termen mediu și lung sunt identificate obiective specifice, care includ și perspectiva de gen, cu preponderență în domeniul prevenirii și combaterii violenței în familie.

La nivelul instituțiilor județene reprezentate în COJES Cluj, au fost formulate următoarele concluzii: respectarea principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în ceea ce privește concursurile organizate pentru ocuparea posturilor vacante/promovarea pe trepte sau grade profesionale; respectarea principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în ceea ce privește repartizarea sarcinilor de serviciu; organizarea muncii având în vedere concilierea vieții profesionale cu viața privată, prin flexibilizarea timpului și spațiului de lucru, zile libere, bonusuri pentru părinți; respectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în procesul de recrutare și ocupare, în domeniul public și privat, stimularea angajării absolvenților, persoanelor în vârstă de peste 45 de ani, a întreținătorilor unici e familie, a persoanelor cu dizabilități; ITM Cluj a înregistrat 14 sesizări, cu solicitarea de remediere a unor situații de hărțuire la locul de muncă, hărțuire sexuală, agresare la locul de muncă; au fost organizate acțiuni/activități educaționale tematice și campanii de informare și sensibilizare în rândul elevilor, cu privire la efectele negative ale stereotipiilor de gen, față de persoanele cu dizabilități și/sau de etnie, în parteneriat cu instituții și autorități publice, organizații și asociații nonguvernamentale.

F. Comisia Județeană în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Dâmbovița: nu a înregistrat sesizări/plângeri, având ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuire/violență la locul de muncă; nu au existat situații reclamate, privitoare la discriminare pe criteriu de sex sau hărțuire la locul de muncă.

În cadrul reuniunii organizate în mediul on-line, a fost atins subiectul Campaniei *Stop oricărei forme de hărțuire morală la locul de muncă! Ia atitudine! Vocea ta contează*, în scopul căreia a fost utilizat ca instrument de lucru chestionarul: „Sesizare asupra hărțuirii morale la locul de muncă”, pentru identificarea oricăror forme de hărțuire. În urma analizării chestionarelor, s-a constatat că nu au existat cazuri.

Propunerile promovate pentru Strategia locală de implementare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați sunt cuprinse în Planul de acțiune pentru aplicarea prevederilor, respectiv: desemnarea unui expert de gen la nivelul inspectoratului școlar/școlii, care să organizeze periodic sesiuni de informare și exerciții interactive cu elevii, părinții, cadrele didactice, cu scopul de a promova egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați; campanii la nivel județean, privind respectarea dreptului la tratament egal pentru persoanele supuse discriminărilor multiple (dizabilitate, etnie, migrațiune, orientare sexuală, religie); organizarea de campanii de promovare a importanței respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați în procesul de recrutare și ocupare, în domeniul public și privat.

Concluziile rapoartelor întocmite: este necesară elaborarea unei metodologii unitare privind abordarea integratoare de gen în politicile și programele naționale; organizarea de sesiuni de informare/formare pentru creșterea participării femeilor în procesul de decizie politic, public și privat; susținerea inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative privind creșterea numărului de femei în procesul de decizie politic sau economic.

Recomandările formulate către autoritățile administrației publice locale: realizarea de analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în pozițiile de decizie din administrația publică centrală; organizarea de sesiuni de informare/formare, pentru creșterea participării femeilor în procesul de decizie politic, public și privat; organizarea de campanii de

sensibilizare cu privire la importanța prezenței femeilor în managementul companiilor listate la Bursa de Valori București.

G. Comisia Județeană în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Olt: nu a înregistrat nicio sesizare/plângere, având ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuire la locul de muncă; comisiile constituite în cadrul instituțiilor publice locale asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților; există un angajat cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; au fost elaborate planuri de acțiuni/reguli cuprinse în regulamentul intern, privind respectarea principiului nediscriminării și înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex și respectarea tuturor normelor și principiilor din domeniul egalității de șanse. Între altele, se dispune că este interzisă condiționarea ocupării unui post de apartenența la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv, de convingerile candidaților; constituie discriminare refuzul angajării în muncă a unei persoane pe motiv că aceasta aparține unei rase, naționalități, etniei, categorii sociale sau categorii defavorizate ori datorită vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia; este interzis din partea salariaților orice comportament având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității sau crearea unei atmosfere intimidante, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acesteia/acestui la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acesteia/acestui.

H. Comisia Județeană în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Sălaj: nu a înregistrat sesizări/plângeri, având ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuire/violență la locul de muncă; nu au fost sesizate situații de discriminare/hărțuire la locul de muncă. Pe parcursul anului 2022 și anterior acestuia, nu au fost elaborate acte normative care să modifice organizarea și funcționarea COJES, în vederea identificării clare a activităților și a obiectivelor de realizat, care să sprijine în mod corect realizarea atribuțiilor comisiilor județene în acest domeniu. În privința pregătirii reprezentanților COJES Sălaj în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice, nu au fost realizate acțiuni de formare sau pregătire profesională.

I. Comisia Județeană în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Tulcea: nu a înregistrat sesizări/plângeri, având ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuire/violență la locul de muncă; însă, pe rolul instanțelor de judecată există procese, pe fondul unor inechități salariale, derivând din nerespectarea principiului *salarii de bază egale pentru muncă de valoare egală*; se mențin diferențe salariale între persoanele pe funcții de același fel, în instituții subordonate aceluiași minister.

J. Comisia Județeană în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Vrancea: nu a înregistrat sesizări/plângeri, având ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuire la locul de muncă; nu au fost înregistrate reclamații privitoare la discriminare pe criteriu de sex sau hărțuire/violență la locul de muncă. La nivelul AJPIS Vrancea este desemnată o persoană cu atribuții de consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită și există o procedură de sistem privind desfășurarea activității de consiliere etică; regulamentul intern cuprinde reguli și norme referitoare la hărțuirea morală, atât pentru angajați, cât și pentru angajator; anual, la nivelul instituției se elaborează un Plan de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, care se fundamentează pe o riguroasă analiză diagnostic a situației existente în instituție.

Propuneri promovate pentru strategia locală de implementare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați: analizarea conformității planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate la nivelul entității, la solicitarea persoanelor care elaborează strategiile

specifice; comunicarea și colaborarea cu alți specialiști din cadrul altor instituții publice (lipsa de timp a persoanelor cu atribuții în domeniul egalității de șanse/discriminare, pentru a desfășura o activitate suplimentară); elaborarea unor rapoarte/studii/analize/prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate (personal insuficient, persoana care are atribuții pe egalitatea de șanse are, potrivit fișei postului, și alte atribuții); crearea unei rețele de orientare, informare și sprijin, care să faciliteze schimbul de informații (realizarea unor vizite de studiu și/sau schimb de experiență în țară și în străinătate).

K. Comisiile Județene în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Alba, Bihor, Brașov, Călărași, Caraș-Severin, Covasna, Dolj, Galați, Gorj, Hunedoara, Mureș, Prahova, Satu Mare, Suceava, Timiș, Vâlcea și Comisia Municipiului București în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați au transmis **răspunsuri similare**, menționând următoarele:

- **nu au înregistrat sesizări sau plângeri** care să aibă ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuirea la locul de muncă; **CNCD este autoritatea de stat care garantează respectarea și aplicarea principiului nediscriminării, inclusiv prin soluționarea petițiilor referitoare la hărțuirea la locul de muncă** și sancționarea persoanelor și entităților responsabile de acte de hărțuire;

- nu au înregistrat reclamații cu privire la discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuire/violență la locul de muncă;

- în cadrul ședințelor Comisiilor județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES) au fost diseminate dispozițiile adoptate în ceea ce privește discriminarea, hărțuirea, precum și egalitatea de șanse între femei și bărbați, pentru a fi aduse la cunoștință de membrii comisiei, în cadrul organizațiilor și instituțiilor pe care le reprezintă;

- propunerile pentru strategia de implementare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați sunt îndeplinite de ANES;

- COJES au întocmit și transmis, către ANES, rapoarte de activitate anuale, precum și orice altă situație solicitată;

- ANES este organul de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, care îndeplinește, printre altele, funcția de strategie prin care se asigură fundamentarea, elaborarea și aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

- cu privire la recomandări/propuneri legislative/administrative, atribuțiile în acest sens aparțin ANES, având în vedere prevederile art. 23 alin. (2), (4) și (5) din Legea nr. 202/2002 *privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, republicată.

L. Comisia Județeană în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Arad și Comisia Județeană în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Mehedinți nu au răspuns solicitărilor formulate de Avocatul Poporului.

M. Dificultățile Comisiilor județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați:

- inexistența unor politici organizaționale care să descurajeze și să sancționeze în mod drastic orice formă de hărțuire;

- schema de personal supraîncărcată, ANES neavând un reprezentant în teritoriu;

- lipsa unei remunerații pentru membrii COJES;

- lipsa unei proceduri interne care să cuprindă circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea controlului respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

- lipsa informării angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte;

- inexistența unui compartiment în subordinea directă a ANES, care să gestioneze problematica egalității de șanse între femei și bărbați;
- lipsa procedurilor privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;
- inexistența unei *rețele naționale de experți* în domeniul egalității de șanse;
- lipsa unei *specializări a personalului* implicat în investigarea cauzelor penale și verificările cauzelor cu autorii infracțiunilor de hărțuire la locul de muncă;
- neimplicarea ONG-urilor în formularea și promovarea de propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul bugetării de gen, cât și în reglementarea legislativă privind hărțuirea la locul de muncă;
- lipsa unei bugetări a activității comisiilor județene, prin asigurarea unor fonduri care să permită cel puțin realizarea unor acțiuni de informare și prevenție, prin elaborarea și tipărirea unor materiale informative, având în vedere că bugetul alocat AJPIS nu privește și activitățile în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice;
- neasigurarea unor programe de formare profesională, la care să participe membrii COJES;
- nu există o frecvență a activităților de control ale structurilor specializate (ITM-uri, IPJ-uri), în vederea verificării respectării legislației privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, precum și pentru sancționarea *tuturor* cazurilor de violență la locul de muncă (inclusiv violența psihologică, cibernetică, etc);
- nu există planuri de acțiuni în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și în domeniul violenței (sub toate formele), la nivel central (ANES), în acord cu strategia, care să fie aplicabil/realizabil și în teritoriu de către fiecare instituție în parte/COJES, pentru a putea implementa, unitar, activități în cele două mari domenii de intervenție (egalitate de șanse și violență domestică).

6. Inspectoratele teritoriale de muncă

Inspectoratele teritoriale de muncă au precizat că există o *procedura operațională privind desfășurarea controlului tematic la angajatori P.O ediția III intrată în vigoare la data de 17.10.2022 și elaborată conform cerințelor Inspecției Muncii la Obiectivul I intitulat verificarea respectării de către angajatori a prevederilor Codului Muncii-Legea nr. 53/2003 și a Hotărârii nr. 905/2017 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților, modificată și completată și la Obiectivul V intitulat „Verificarea respectării de către angajatori a prevederilor Legii nr. 202/2002.*

Inspectoratele de Muncă Buzău, Covasna, Dâmbovița, Ialomița, Maramureș, Mehedinți, Sălaj, Vrancea nu au înregistrat sesizări având ca obiect hărțuire/violență/discriminare la locul de muncă, ITM Vâlcea a precizat că primit doar o singură sesizare, iar ITM Cluj, sporadic.

1) **ITM Argeș**¹⁵ a fost efectuat un număr de 12 controale la angajatori de pe raza județului Argeș, acțiunile fiind demarate în scopul soluționării petițiilor.

2) **ITM Arad**¹⁶ a înregistrat două petiții care reclamau și situații de discriminare/hărțuire la locul de muncă cu specificarea faptului că obiectul principal al petițiilor nu-l constituiau discriminarea sau hărțuirea la locul de muncă.

3) **ITM Bacău**¹⁷ - 15 petiții în ultimii trei ani (2020-2023), ce au avut ca subiect hărțuirea sexuală, violența și hărțuirea la locul de muncă pe motivul solicitării unor drepturi de către salariați În cadrul acțiunii de control, inspectorii de muncă verifică respectarea art. 7-13 și art. 29 din Legea nr. 202/2002.

4) **ITM Bihor**¹⁸ a precizat că, în anul 2022, a fost înregistrat un număr de 7 petiții prin care se reclamă cazuri de: hărțuire morală, violență, discriminare la locul de muncă, hărțuire pe criterii de handicap, sesizări ce au fost finalizate prin încheierea unor acte administrative de control.

¹⁵ adresa nr 25499/16.01.2023

¹⁶ adresa nr. 1111/17.01.2023

¹⁷ adresa nr. 2288/21.02.2023

¹⁸ adresa nr. 30258/CCRP/12.01.2023

Totodată, a menționat că, în situația în care prin actul de control s-au dispus măsuri în sarcina angajatorului, acestuia îi revine obligația de a comunica inspectorilor de muncă documentele justificative ce dovedesc modul de îndeplinire a măsurilor dispuse; ulterior îndeplinirii termenului menționat expres în actul de control, inspectorii de muncă procedează la verificarea modului de îndeplinire, iar în cazul în care constată neîndeplinirea sau neîndeplinirea defectuoasă a măsurilor dispuse, aceștia repetă acțiunea de control și aplică sancțiuni dacă se impun.

5) La nivelul **ITM Botoșani**¹⁹ au fost înregistrate două sesizări. În prima situație, în perioada în care salariații au fost planificați să efectueze concediu de odihnă, aceasta invocând o discriminare, iar angajatorul i-a interzis accesul în unitate (conflictul aflându-se pe rolul tribunalului), iar cealaltă situație reclamată se referea la violența verbală (nu a fost identificată nicio dovadă care să confirme afirmațiile salariaților).

6) **ITM Brăila**²⁰ - au fost înregistrate sesizări care au avut ca obiect abuzul în serviciu, hărțuire morală, tratament abuziv (injurii), precum și comportament abuziv, prin intimidări și umilire; procedura de soluționare a cazurilor de hărțuire se desfășoară cu respectarea dispozițiilor prevăzute de Ordonanța Guvernului nr. 27/2002; petenților, urmare cercetărilor efectuate li s-a recomandat să se adreseze CNCD sau IPJ Brăila, în funcție de aspectele sesizate;

7) **ITM Bacău**²¹ a precizat că au fost înregistrate 15 petiții în perioada 2020-2023 care au avut ca obiect hărțuirea sexuală, violența și hărțuirea la locul de muncă pe motivul solicitării unor drepturi de către salariați;

8) **ITM București**²² - din verificarea bazei de date COLUMBO, organizată la nivelul Inspecției Muncii, se **constată că au fost înregistrate petiții/sesizări care au avut ca obiect discriminarea și hărțuirea la locul de muncă**. Printre aspectele sesizate se menționează: *neacordarea dreptului de a efectua concediul de odihnă, încălcarea cu un volum mai mare de activitate decât a celorlalți angajați, izolarea la locul de muncă, de către colegi, amenințări cu concedierea și hărțuire în ceea ce privește amenințarea publică cu plângere penală*. **Inspectorii de muncă, în activitatea de control, s-au aflat de multe ori în imposibilitatea de a constata veridicitatea afirmațiilor făcute de petenți, întrucât competențele conferite de Legea nr. 108/1999 sunt limitate, inspectorii de muncă fiind obligați să păstreze confidențialitatea asupra identității persoanei care semnaleză nerespectarea prevederilor legale în domeniul reglementat de lege și să nu dezvăluie angajatorului, prepușilor săi sau altor persoane, faptul că efectuează controlul ca urmare a unei sesizări. Ulterior finalizării controlului, se comunică petentului răspunsul, în care se face referire la rezultatul controlului. Totodată, inspectorii de muncă informează petenții cu privire la posibilitatea de a se adresa Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în calitate de autoritate de stat în domeniul discriminării.**

9) **ITM Brașov**²³ - 8 sesizări, însă toate au fost redirecționate către CNCD;

10) **ITM Călărași**²⁴: presiuni/abuzuri din partea conducerii asupra unor salariați, acțiuni de bullying/hărțuire/discriminare asupra unei angajate; în cazul sesizărilor/plângerilor, când se efectuează control, salariaților prezenți li se prezintă spre completare un chestionar elaborat de Inspecția Muncii. („Procedura operațională privind desfășurarea controlului tematic la angajatori” elaborată de IM).

11) **ITM Caraș-Severin**²⁵ - în anul 2022 au fost înregistrate 8 petiții:

a) în domeniul relațiilor de muncă (7):

- refuzul eliberării unor adeverințe necesare;
- înmânarea unor acte în vederea semnării, fără a-i da răgazul de a le citi;
- încălcarea dreptului legal la concediu medical și la indemnizația de șomaj, sarcini care

nu se regăsesc în fișa postului;

¹⁹ adresa nr. 9905/16.01.2023

²⁰ adresa nr. 169/4.01.2023

²¹ adresa nr. 2288/21.02.2023

²² adresa nr. 79461/09.01.2023

²³ adresa nr. 28220/SCRM/04.01.2023

²⁴ adresa nr. 10993/ITM/22.12.2022

²⁵ adresa nr. 10169/17.01.2023

- un grup de angajați ai unei instituții publice au sesizat faptul că sunt hărțuiți de conducerea instituției, fiindu-le teamă că din diferite motive, să nu fie încetate contractele de muncă;

- angajat într-o instituție publică reclamă faptul că a fost constrâns să accepte mutarea la un alt loc de muncă, fără a menționa în mod concret modul prin care a fost constrâns;

- **O particularitate:** un petent cetățean străin non-UE, sesizează fapte de hărțuire și discriminare săvârșite de angajator, conducerea făcând „tot ce este ilegal” împotriva lui, precum și unele practici nelocale, menționând în principal faptul că a fost obligat să părăsească apartamentul pus la dispoziție de societate și mutarea acestuia într-o încăpere tip container din incinta societății;

b) în domeniul sănătății și securității în muncă (1) – a reclamat faptul că a fost înjurat, agresat fizic, împiedicat să părăsească incinta și obligat să semneze unele declarații; a depus plângere penală, având și un certificat medico-legal.

În anul 2022 a efectuat un număr de 577 controale care au avut printre obiective și respectarea prevederilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în urma cărora au fost dispuse 31 de măsuri în baza Legii nr. 202/2002. La nivelul ITM Caraș-Severin a fost elaborată și aprobată în data de 17.10.2022 Procedura operațională privind desfășurarea controlului tematic la angajatori, având ca obiect respectarea de către angajatori a prevederilor Legii nr. 202/2002.

12) **ITM Constanța**²⁶ - 32 de petiții care semnalau aspecte privind hărțuirea morală, violența sau hărțuirea la locul de muncă, respectiv discriminare; în urma controalelor efectuate, s-au dispus măsuri/sanțiuni contravenționale și au formulat în scris răspunsuri către petenți în termenul prevăzut de lege; în cazul în care nu intra în competența inspectoratului de muncă, petenții au fost redirecționați către instituțiile în a căror competență intra soluționarea lor, fie petenții au fost informați că au posibilitatea de a se adresa în scris către instituția abilitată să soluționeze problemele invocate; în perioada 2021-2022 au fost înregistrate un număr de 29 de sesizări în care se făcea referire și la aspecte privitoare la hărțuire morală/violență sau discriminare la locul de muncă, iar petițiile au fost redirecționate către CNCD.

13) **ITM Dolj**- nu menționează câte sesizări au fost înregistrate, dar a precizat că situațiile reclamate au avut ca obiect: discriminarea bazată pe criteriul de opțiune politică, pe criteriul de activitate sindicală, hărțuirea sexuală și la locul de muncă;

14) **ITM Galați**²⁷- în anul 2022 a înregistrat un număr de 19 petiții (3,3% din totalul petițiilor înregistrate în 2022), adresate de un număr de 11 petiționari, care pe lângă aspectele sesizate privind nerespectarea prevederilor contractului individual de muncă și/sau colectiv de muncă și a normelor de securitate și sănătate în muncă, au făcut referire la posibile situații privitoare la hărțuire/violență/discriminare la locul de muncă:

a) 3 petiții privind hărțuirea la locul de muncă;

b) 3 petiții depuse de trei petenți privind discriminarea la locul de muncă;

c) 13 petiții privind agresiunea/violența la locul de muncă.

15) **ITM Gorj**²⁸- a menționat faptul că s-au depus sporadic petiții prin care este reclamat acest tip de tratament în relațiile de muncă; în cursul anului 2022 a fost înaintată o petiție prin care un fost salariat, pensionar la momentul înaintării sesizării, reclama faptul că în timpul derulării raportului de muncă a fost supus unui comportament hărțuitor din partea angajatorului, în special cu privire la condițiile de lucru. Pentru verificarea aspectelor reclamate, inspectori de muncă cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă și relațiilor de muncă s-au deplasat la locul de muncă indicat. În domeniul securității și sănătății în muncă, controlul a fost efectuat la nivelul Inspectoratului Teritorial de Muncă Gorj, constatându-se că la locurile de muncă verificate condițiile de lucru corespundeau cerințelor în domeniu;

16) **ITM Harghita**²⁹ - două petiții: a) neacordarea concediului de odihnă (la data depunerii sesizării, raportul de muncă era încetat); b) reducerea postului pe care erau încadrați;

²⁶ adresa nr. 32014/CRM/10.01.2023

²⁷ adresa nr. 1110/20242/29.12.2022

²⁸ adresa nr. 19241/CCRM/05.01.2023

²⁹ adresa nr. 11496/ISA RM/12.01.2023

c) comportament discriminatoriu din partea angajatorului; d) neîntocmirea contractului individual de muncă; e) obligarea de către angajator la întreținerea de relații sexuale și consum de alcool.

17) **ITM Hunedoara**³⁰ - numărul plângerilor/sesizărilor înregistrate: în 2019 - 2 sesizări; în 2020 - 7 sesizări; în 2021 - 6 sesizări; o sesizare a vizat hărțuirea sexuală, primită de la o persoană de sex feminin (2020); 10 sesizări pentru hărțuire morală - 8 sex feminin (1-2019; 5-2020; 2-2021) și 2 sex masculin(2021); 4 sesizări pentru discriminare de la persoane de sex feminin (3-2020; 1-2021).

O singură sesizare reclama probleme de discriminare la o instituție publică, celelalte făceau trimitere la angajatori privați; în 2022 - nu au fost înregistrate plângeri/sesizări în ceea ce privește discriminarea/hărțuirea la locul de muncă; **în general, angajații au sesizat problemele de discriminare/ hărțuire după încetarea raporturilor de muncă cu angajatorii. În astfel de cazuri, precum și în cele în care desfășoară activitate, probarea situațiilor de fapt fiind deosebit de grea**, iar documentele solicitate și prezentate de angajatori, conțin puține sau nu conțin elemente probatorii în acest sens; au fost realizate 790 de controale (2019); 620 de controale (2020), 896 controale (2021) și 860 controale (2022), circa 5-6% fiind instituții publice; în situațiile în care au fost depistate cazuri de nerespectare a legislației specifice în vigoare (Legea nr. 202/2002 și Codul Muncii), inspectorii de muncă au stabilit măsuri pentru remedierea acestora, iar în cazuri mai grave au fost aplicate sancțiuni - avertisment sau amendă (2019 - 1 măsură; 2020 - 4 măsuri; 2021- nu au fost stabilite măsuri, respectiv 2019 - nu au fost aplicate sancțiuni; 2020 a fost aplicat 1 avertisment pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 202/2002 și 1 amendă în valoare de 1000 lei pentru încălcări ale prevederilor specific din Codul Muncii; 2021- nu au fost aplicate sancțiuni; 2022 nu au fost depistate situații de hărțuire/discriminare în cadrul controalelor efectuate;

18) **ITM Iași**³¹ - cinci petiții: două-discriminare, soluționate prin răspuns; iar trei-hărțuire, dintre care două au fost soluționate prin răspuns și una redirecționată către ITM Neamț; în funcție de aspectele sesizate, petiția a fost redirecționată spre competența soluționare către CNCD sau petenții au fost îndrumați să se adreseze direct CNCD; în anul 2022 a efectuat un număr de 360 de controale în temeiul Legii nr. 202/2002 fiind dispuse un număr de 96 măsuri cu caracter obligatoriu.

19) **ITM Ilfov**³² a precizat că situațiile semnalate s-au referit la jigniri, hărțuire morală, discriminare în acordarea unor drepturi de natură salarială; nu există o procedură specifică de soluționare a cazurilor de hărțuire sau discriminare la locul de muncă, așa cum are CNCD, însă este elaborată o Procedură operațională privind desfășurarea controlului tematic la angajatori P.O 07.03. ediția III; efectuarea propriu-zisă a controlului se derulează astfel: **a)** echipa de control se prezintă la locul în care se sesizează fapta discriminare (daca este pe teritoriul jud. Ilfov); **b)** se identifică salariații prezenți la locul de munca prin solicitarea de completare a fisei de identificare prevăzută de Hotărârea de Guvern nr.488/2017; **c)** se solicită completarea Chestionarului cu 29 întrebări cu privire la nerespectarea de către angajatori a prevederilor Legii nr.202/2002; **d)** se solicită angajatorului documente justificative precum și Note de relații referitoare la speța, fără a divulga numele petentului; **e)** se verifică informațiile obținute din fisa/chestionarul completate de către salariați; **f)** concluziile și măsurile de intrare în legalitate se menționează în procesul verbal de control iar dacă se constată contravenții se întocmește procesul verbal de constatare și sancționare a contravențiilor.

20) **ITM Mehedinți**³³ - pentru o bună derulare a raportului de muncă dintre angajat și angajator și pentru a preveni hărțuirea/violența/discriminare la locul de muncă, va organiza trimestrial în cadrul Consiliului Tripartid constituit la nivelul instituției întâlniri cu reprezentanții sindicatelor și cu reprezentanții angajatorilor în vederea identificării unor posibile situații de hărțuire/violență/discriminare la locul de muncă, în derularea raporturilor de muncă dintre angajator și angajat.

³⁰ adresa nr. 21472/11.545/21.12.2022

³¹ adresa nr. 32263/17.01.2023

³² adresa nr. 3498/14.02.2023

³³ adresa nr. 194/09.01.2023

21) **ITM Mureș**³⁴ - urmare controalelor efectuate, s-a constatat că unul dintre angajatori nu a asigurat egalitate de tratament față de toți salariații, având un tip de comportament care a avut ca efect lezarea demnității unei persoane și a dus la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor, unitatea fiind sancționată contravențional cu 1000 lei, dispunându-se și măsuri de remediere.

22) **ITM Neamț**³⁵ - situațiile reclamate au privit: agresiunea fizică, verbală și morală din partea unui coleg, hărțuirea cu privire la desfacerea contractului de muncă din motive profesionale și discreditarea în fața colegilor, hărțuirea morală a salariaților, condiții de muncă discriminatorii, sesizările sunt soluționate în baza Ordonanței Guvernului nr. 27/2002.

23) **ITM Olt**³⁶ a fost sesizat de către foști angajați, după încetarea raporturilor de muncă, pe lângă aspectele referitoare la neachitarea drepturilor salariale sau a altor drepturi ce decurg din munca prestată, au reclamat și faptul că angajatorul a avut un comportament neadecvat, violent, costând în injurii sau vulgarități la adresa acestora; întrucât aspectele sesizate se refereau la injurii și vulgarități, acestea nu au putut fi verificate și constatate de către inspectorii de muncă, iar petenții au fost îndrumați să se adreseze instanței de judecată;

24) **ITM Prahova**³⁷ - situația plângerilor/sesizărilor cu privire la hărțuirea la locul de muncă în perioada mai 2019 - decembrie 2022:

Nr. crt.	perioada	Angajatori privați	Angajatori publici	Sexul reclamantului	Natura hărțuirii	Natura soluționării plângerilor
1	Mai-decembrie 2019	-	-	-	-	-
2	Ianuarie-decembrie 2020	2	-	feminin	Morală conform celor indicate în petiție	Efectuare control, aplicare avertisment și dispunere măsură intrare în legalitate
		-	1	feminin	Morală conform celor indicate în petiție și victimizare	Efectuare control
3	Ianuarie - decembrie 2021	1	2	Cel din domeniul privat masculin, iar ceilalți feminin	Morală conform celor indicate în petiție	Efectuare control
4	Ianuarie - decembrie 2022	5	2	Cei din domeniul public masculin, ceilalți feminin	Morală nerespectarea principiu plată egală pentru muncă de valoare egală, nerespectare norme Legea nr. 167/2020	Efectuare control și îndrumare sesizare CNCD

- au mai fost înregistrate în perioada susmenționată încă trei petiții: în anul 2020 (o persoană de sex masculin care reclama o discriminare pe criteriul de infectare cu HIV la un angajator din domeniul privat, respectiv concediere pe acest criteriu; nu s-a putut proba fapta de discriminare; în anul 2021 (2 persoane de sex feminin angajate în cadrul unei unități din domeniul privat, persoane care invocau nerespectarea art. 5 alin. (2) din Codul muncii, fără a indica expres natura discriminării - redirectionată la alt ITM).

Cu ocazia controalelor efectuate nu au fost identificate la nivelul angajatorilor măsuri concrete de protecție, măsurile oferite de către aceștia persoanelor care sesizează fapte de hărțuire sexuală la locul de muncă constând în principal în posibilitatea de a solicita sprijinul organizațiilor sindicale sau a reprezentanților salariaților cu ocazia soluționării sesizării.

25) **ITM Satu Mare**³⁸ - în anul 2022 au fost înregistrate două sesizări ce cuprind aspecte de discriminare și hărțuire: o sesizare în care petentei nu i se dă voie să meargă la toaletă și este

³⁴ adresa nr. 22214/CLCA/13.01.2023

³⁵ adresa nr. 17330/IS/29.12.2022

³⁶ adresa nr. 13523/03.01.2023

³⁷ adresa nr. 24081/P3664/MP/13.01.2023

³⁸ adresa nr. 15266/SCRM/05.01.2023

tratată discriminatoriu datorită faptului că nu este angajata societății; o sesizare în care reclamanta afirmă că angajatorul îi face avansuri sexuale.

26) **ITM Sibiu**³⁹ în anul 2022 au fost înregistrate 16 sesizări care reclamau fapte de agresiune verbală (2), violență sau hărțuire la locul de muncă (2), discriminare (2), respectiv 10 sesizări hărțuire și hărțuire morală la locul de muncă; aspectele sesizate nu s-au confirmat, datorită imposibilității de a demonstra, din punct de vedere juridic și procedural, de către inspectorii de muncă, existența acestor fapte;

- au fost constatate 95 de deficiențe ce au vizat în special, nerespectarea următoarelor dispoziții: a) neintroducerea în regulamentul intern al societății a aspectelor referitoare la interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex; b) nominalizarea prin regulamentul intern a sancțiunilor disciplinare aplicabile pentru salariații care au săvârșit fapte ce vizează demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de umilire sau ofensatoare; c) informarea salariaților inclusiv prin afișarea în locuri vizibile în ceea ce privește drepturile pe care aceștia le au referitoare la respectarea principiului egalității de șanse și de tratament în domeniul relațiilor de muncă.

27) **ITM Suceava**⁴⁰ - 3 sesizări: o sesizare a vizat art. 5 alin.(5) din Codul muncii, în urma căreia angajatorul a fost sancționat conform prevederilor art. 260 alin.(1) lit. r) din Codul muncii; petentul a reclamat faptul că a fost agresat fizic și verbal; o sesizare a vizat atitudinea necorespunzătoare a șefilor ierarhici, fiind încălcată demnitatea în muncă- angajatorul a fost sancționat, iar o sesizare nu a fost confirmată.

28) **ITM Teleorman**⁴¹ - în anul 2022, au fost înregistrate 5 sesizări având ca obiect discriminare/hărțuire la locul de muncă; în semestrul I al anului 2022 au fost înregistrate 2 sesizări care nu s-au confirmat; în semestrul II al anului 2022, dintre care o persoană femeie de serviciu a reclamat faptul că a fost agresată; iar în urma completării chestionarului de un număr de 8 salariați, a rezultat faptul că cel puțin unul dintre salariați s-a considerat hărțuit, la un moment dat. S-a stabilit în sarcina angajatorului, printre altele, să ia toate măsurile pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire și să creeze un climat propice exercitării atribuțiilor de serviciu în condiții optime; să completeze regulamentul intern cu toate categoriile de dispoziții prevăzute de art. 242 din Codul muncii. O altă sesizare a vizat o angajată, care a reclamat colegii de serviciu care exercită asupra sa acte de hărțuire, iar în urma controlului, angajatorul a fost sancționat cu avertisment verbal și cu luarea unor măsuri necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire și crearea unui climat propice exercitării atribuțiilor de serviciu în condiții optime, să completeze regulamentul intern cu toate categoriile de dispoziții prevăzute de art. 242 din Codul muncii și să îl aducă la cunoștința tuturor angajaților și afișarea acestuia la sediul angajatorului.

Într-un alt caz, angajata reclama colegii de serviciu că exercită asupra sa acte de hărțuire constând în intimidare excesivă prin limbaj și acuzații directe și indirecte, gesturi vulgare, răspândire de informații false cu privire la viața sa profesională și personală; în urma controlului efectuat, din Notele de relații date de 4 angajați ai societății, a rezultat că o parte dintre ei consideră comportamentul și abordarea altor colegi inadecvate sau chiar ofensatoare la adresa lor, aceste presupuneri fiind reciproce între două salariate care se consideră hărțuite la locul de muncă, una de către cealaltă. În contextul expus de salariate în cauză a rezultat faptul că angajatorul nu a luat măsurile necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor hărțuire la locul de muncă și nu și-a exercitat atribuțiile prevăzute de art. 40 lit. (1) lit. a)-e) din Codul muncii. *Măsuri:* să stopeze orice fapte sau acte de hărțuire și să creeze un climat propice exercitării atribuțiilor de serviciu; să aducă la cunoștința tuturor salariaților regulamentul intern, iar, pe viitor, să respecte prevederile art. 243 din Codul muncii.

29) **ITM Timiș**⁴² - au fost situații sporadice în care în cuprinsul petițiilor depuse și înregistrate, au fost semnalate și aspecte legate de hărțuire morală, agresiune fizică sau discriminare la locul de muncă; au fost efectuate controale iar în condițiile în care situația nu a fost soluționată la nivelul angajatorului, petenții au fost îndrumați să se adreseze CNCD sau

³⁹ adresa nr. 18915/17.01.2023

⁴⁰ adresa nr. 18094/2334 SSM/13.02.2023

⁴¹ adresa nr. 521/RM/12.01.2023

⁴² adresa nr. 2017/CRP/18.01.2023

după caz, instanței de judecată, în situațiile în care au fost reclamate cazuri de comportament abuziv, constând în amenințări sau agresiune fizică, petenții au fost îndrumați să se adreseze organelor de poliție. Pentru controlul aplicării tuturor măsurilor de respectare a egalității de șanse între femei și bărbați, inspectorii de muncă verifică: a) dacă angajatorii au prevăzut în conținutul regulamentelor intern, dispoziții referitoare la egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, inclusiv 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; b) dacă sunt desemnați reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse; c) modul privind încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea contractului individual de muncă; d) modul de stabilire sau modificare a atribuțiilor din fișa postului; e) modul de stabilire a remunerației; f) modul de acordare a beneficiilor, altele decât cele de natura salarială; g) informare și consiliere profesională.

30) **ITM Tulcea**⁴³ - în anul 2022 a fost înregistrat un număr de 11 petiții în care autorii reclamațiilor au utilizat termenul de „hărțuire” împreună cu alte aspecte (neacordarea drepturilor salariale în totalitate sau cu întârziere, neacordarea zilelor de concediu de odihnă sau neplata concediilor medicale).

31) **ITM Vâlcea**⁴⁴ - o singură petiție din partea unui fost salariat al unui serviciu public privind abuzul în serviciu și hărțuirea la locul de muncă; petiția a fost formulată după încetarea contractului individual de muncă (plângerea a fost soluționată, nefiind confirmate cele petiționate).

32) **ITM Vaslui**⁴⁵ - situații reclamate: limbaj vulgar, cuvinte jignitoare, discriminare pe criteriu gradului de rudenie (soția nu a fost distribuită pe aceeași tură cu soțul), planificarea preferențială a turelor de lucru, hărțuire morală prin atribuirea unor anumite sarcini de serviciu dificile în comparație cu alți salariați; cu ocazia verificărilor efectuate datorită reținerilor pe care le au salariații de a da relații privitoare la hărțuire sau discriminare datorită lipsei probelor scriptice sau faptice s-a constatat că nu se întrunesc elementele constitutive ale discriminării sau hărțuirii. Control tematic inopinat la angajatorul reclamat fiind verificate toate aspectele sesizate, finalizat prin încheierea unui proces verbal de control, iar în termen de 30 de zile de la data înregistrării reclamației, petiționarului i se comunică în scris modul de soluționare a petițiilor.

În urma controlului efectuat inspectorii de muncă au dispus măsuri obligatorii referitoare la egalitatea de șanse, discriminare sau hărțuire.

Dificultățile întâmpinate de inspectorii de muncă în exercitarea atribuțiilor de control:

- imposibilitatea găsirii unor dovezi scrise care să confirme aspectele sesizate prin petiții;
- petiționarul nu mai susține aspectele consemnate în cuprinsul sesizării;
- colegii de muncă ai petiționarului infirmă existența unor cazuri de violență/hărțuire la locul de desfășurare a activității.
- lipsa unor cursuri de formare/perfecționare a inspectorilor de muncă cu privire la specificul controalelor în domeniul egalității de șanse, discriminare și măsuri antihărțuire la locul de muncă;
- reticența salariaților de a completa Chestionarul sau de a spune la momentul respectiv adevărul despre faptele observate; controlul este îngreunat și din cauza faptului că inspectorii de muncă au obligația de a păstra confidențialitatea asupra identității persoanei care semnalează nerespectarea prevederilor legale și de a nu dezvălui faptul că inspecția a fost efectuată ca urmare a unei reclamații;
- efectuarea mai multor vizite la angajator, de către inspectorii de muncă, la intervale diferite de timp, creează acestuia un disconfort și acesta devine recalcitrant, formulează plângeri penale pentru abuz în serviciu, clamează existența unor interese ascunse, ilegite;

⁴³ adresa nr. 12176/27.12.2022

⁴⁴ adresa nr. 16216/12.01.2023

⁴⁵ adresa nr. 11009/RG/21.12.2022

- deși cu ocazia controalelor în teren se solicită salariaților completarea unor fișe de identificare/chestionare și consemnarea nemulțumirilor în cuprinsul acestora, sunt dese situațiile în care aceiași salariați care au formulat sesizarea, consemnează altceva în fișele de identificare, fără a-și mai susține sesizarea adresată inspectoratului; de aceea, de cele mai multe ori, după efectuarea verificărilor, în lipsa unor probe certe că salariații au fost constrânși într-un anumit sens (de exemplu să semneze o serie de înscrisuri dându-se astfel aparența de legalitate a unor măsuri întreprinse de angajator), aceștia din urmă sunt îndrumați să se adreseze instanței de judecată;

- ***fînd mai multe acte normative care tratează aspecte ce țin de discriminare, egalitate de șanse și hărțuire la locul de muncă, inspectorii de muncă au o problemă în a califica faptele de discriminare sau hărțuire:*** când sunt de competența lor și când nu; dacă ar trebui redirecționate sesizările prin care se reclamă hărțuirea morală la locul de muncă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării din moment ce potrivit dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor susmenționate;

- *posibilitatea ca un salariat să se exprime eronat, iar ceea ce reclamă să nu se plieze pe definiția hărțuirii morale la locul de muncă, chiar dacă termenul folosit este acesta; care mai este rolul inspectorului de muncă în aceste situații? O definiție a victimizării găsim și în O.G. nr. 137/2000 și în Codul muncii. Când efectuează control inspectorii de muncă și când membrii Consiliului avînd în vedere că și cuantumul sancțiunii aplicabile este diferit?*

- *angajatorii nu manifestă o deschidere deosebită în abordarea aspectelor ce țin de aplicarea prevederilor Legii nr. 202/2002 și a normelor metodologice de aplicare a acestora. Este o problemă trecută la „și altele”, e privită ca o chestiune prin care se adaugă la birocrăția mult clamată. Dacă vorbim de angajatori cu număr ridicat de personal, există proceduri, iar implicarea și conștientizarea este ridicată. La nivelul microîntreprinderilor abordarea diferă. Atitudinea: te ascultă, îndeplinesc măsurile dispuse cu ocazia controalelor în sensul că întocmesc toate documentele prevăzute de lege, dar e greu de spus dacă se și aplică ceea ce consemnează în scris. Salariații, chiar dacă își cunosc drepturile, nu sesizează de regulă asemenea fapte*

- *în cazul faptelor reglementate de dispozițiile O.G. nr. 137/2000, calitatea de agent constator o au membrii Colegiului director din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în timp ce în cazul faptelor reglementate de dispozițiile Codului muncii, calitatea de agenți constatori o au inspectorii de muncă. Drept urmare, în situația în care s-a săvârșit la locul de muncă o faptă de hărțuire morală, inspectorii de muncă nu sunt competenți să constate o asemenea faptă contravențională și să aplice sancțiunea contravențională corespunzătoare.*

- *cadru legislativ în limitele căruia se desfășoară verificările lucrătorilor desemnați nu permite întotdeauna identificarea în mod concret a faptelor de abuz, sesizate de salariații care se adresează în scris instituției; în cele mai multe situații, declarațiile părților implicate în conflictele individuale de muncă ce au ca obiect faptele de hărțuire sunt antagonice, situațiile constatate fiind aproape în totalitate de strictă interpretare, inspectorii de muncă aflându-se în situația de a-și asuma responsabilitatea aplicării sancțiunilor contravenționale precum și a dispunerii de măsuri în consecință;*

- *motivele care stau la baza unor astfel de atitudini sunt reprezentate de faptul că discriminarea și hărțuirea indiferent de formele în care se prezintă lezează salariații „în tăcere, adică prin fapte (atingeri, contact fizic provocator), cuvinte și expresii cu tentă sexuală, aspecte ce pot fi demonstrate în general numai prin proba testimonială, drept pentru care reclamanții sunt direcționați către instanțele de judecată competente în acest sens.*

- *în această direcție, trebuie stabilit, în principal, de către inspectorii de muncă, dacă tratamentul vătămător (premeditat sau generat involuntar, corelativ elementului subiectiv volițional, sub toate formele vinovăției) are la bază unul dintre criteriile indicate neexhaustiv de lege, dacă se poate stabili un element de analogie, respectiv dacă se identifică un drept legal lezat.*

- lipsa unei proceduri de soluționare a cazurilor de hărțuire la locul de muncă;

- nu există instrumente clare de lucru care să permită identificarea și probarea situațiilor de hărțuire; inspectorul de muncă nu poate utiliza proba cu martori, înregistrări audio-video sau alte asemenea; refuzul salariaților de a colabora cu reprezentanții instituției atunci când sunt necesare declarațiile acestora sau când trebuie să completeze chestionarul; în cele mai multe cazuri, răspunsurile sunt: „nu știu”, „n-am văzut”, „n-am auzit”, „nu cunosc”.

- modificarea legislației în sensul implicării și altor instituții ale statului care dețin atribuții extinse de cercetare cum ar fi Ministerul Afacerilor Interne sau Ministerul Public prin parchete regionale/teritoriale;

- soluționarea petițiilor adresate inspectoratului de muncă se realizează în baza Ordonanței Guvernului nr. 27/2002, act normativ destul de restrictiv și cu termene relativ mici de soluționare a petițiilor;

7. Jurisprudența curților de apel

Curțile de Apel Pitești, Galați, Alba Iulia și Târgu-Mureș ne-au informat că nu au identificat cauze având ca obiect hărțuirea morală la locul de muncă.

A. Curtea de Apel București: a precizat că Secția a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, în lipsa unui obiect distinct „hărțuire morală” în lista reglementată în sistemul ECRIS și în condițiile în care, după soluționarea lor definitivă, dosarele sunt restituite instanțelor de fond, nu a putut efectua o situație statistică în sensul solicitat. De asemenea, a menționat că, în **majoritatea cazurilor, hărțuirea morală este invocată cu caracter subsidiar față de un alt obiect principal al cererii de chemare în judecată** (concediere, sancționare disciplinară, plata drepturi salariale).

Instanțele de judecată au reținut că⁴⁶, *hărțuirea morală la locul de muncă- mobbing-ul poate fi definită ca fiind orice conduită abuzivă, prin gesturi, cuvinte, atitudini care aduc atingere prin caracterul lor sistematic sau prin repetare, demnității ori integrității fizice sau psihice a unei persoane, punând în pericol munca ei sau degradând climatul de muncă.*

Pentru a reține existența mobbing-ului, instanța trebuie să constate că reclamantul a fost supus unor acte de presiune psihologică intensă, în mod repetitiv, din partea altor salariați colegi sau superiori. Totodată, pentru ca un anumit comportament să poată atinge conotațiile mobbing-ului, s-a considerat că acesta trebuie să se desfășoare pe o perioadă de minim șase luni și să vizeze adoptarea cel puțin a unuia dintre comportamentele caracterizate ca acțiuni destinate îngădirii posibilității de exprimare a victimei: acțiuni ce vizează izolarea victimei; acțiuni de desconsiderare a victimei colegilor; acțiuni de discreditare profesională a victimei; acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei.

S-a afirmat în jurisprudență că mobbing-ul reprezintă o faptă ilicită, constând în supunerea angajatului unor tipuri de acțiuni care, luate individual, nu prezintă caracter ilicit, dar care considerate unitar rezultă ca fiind agasante și exercitate cu finalitate persecutorie, în așa fel încât să determine în angajat o atitudine de umilință legată de continuarea practicării profesiei.

*Principalele aspectele care se înscriu, așadar, în conceptul de hărțuire morală sunt **deteriorarea intenționată a condițiilor de muncă, izolarea și refuzul de comunicare și lezarea demnității. Hărțuirea morală nu se confundă cu stresul, acesta fiind impersonal, cu condițiile grele de muncă, cu un conflict direct ori cu neînțelegerile la locul de muncă.** Condițiile grele de muncă trebuie să fie obiectiv grele, acceptate de salariat ca atare și să se traducă într-un venit corespunzător, iar conflictele sau neînțelegerile se pot stinge și reapărea, dar nu au caracter de continuitate și intenție de vătămare.*

Sub aspect probator, în primul rând, angajatul trebuie să demonstreze elementele constitutive ale hărțuirii psihologice, iar, în replică, angajatorul trebuie să demonstreze în mod obiectiv că atitudinea/comportamentul indezirabil ce fac obiectul plângerii angajatului nu constituie mobbing. Prin urmare, esențial în materia angajării răspunderii patrimoniale a angajatorului pentru hărțuire morală este dovedirea existenței faptelor ilicite, cu caracter de

⁴⁶ Decizia civilă nr. xxx/03.09.2020

continuitate, care să contureze ipoteza hărțuirii psihologice”.

Într-o altă decizie⁴⁷, s-a reținut că, *pentru a fi în prezența hărțuirii sau a hărțuirii sexuale, nu este necesar caracterul de durată sau sistematic al comportamentelor nedorite, un singur act destul de important, încât să producă efecte precum lezarea demnității, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor, putând fi calificat hărțuire/hărțuire sexuală.*

Hărțuirea, astfel cum este definită de art. 2 alin. (5) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 (anterior modificării) presupune existența unui criteriu pe care este fundamentat comportamentul nedorit, spre deosebire de hărțuirea morală la locul de muncă, în cazul căreia nu trebuie dovedit criteriul. (...)

De asemenea, comportamentul necorespunzător trebuie să fie voluntar, cu excluderea unor acte/fapte accidentale și neintenționate. Pe de altă parte, nu este necesar ca aceste acte/fapte să fi fost săvârșite cu intenția de a aduce atingere personalității, demnității sau integrității unei persoane. Cu alte cuvinte, există hărțuire chiar dacă autorul hărțuirii nu a intenționat ca prin acțiunile sale să discrediteze o altă persoană sau să îi afecteze în mod deliberat condițiile de muncă. Este suficient ca acțiunile sale, săvârșite voluntar, nu accidental, să fi determinat obiectiv astfel de consecințe (concluzie ce rezultă din interpretarea teleologică a prevederilor legale, avându-se în vedere art. 2 alin. (5) indice 7 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000: Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită).

(...) bullying și mobbing sunt forme de hărțuire, diferența dintre acestea fiind aceea că în cazul bullying-ului (noțiune utilizată în privința raporturilor dintre elevii școlilor) hărțuirea se realizează de un coleg, de un șef, de un subordonat, iar în cazul mobbing-ului hărțuirea se realizează de un grup de colegi.

Într-o altă cauză⁴⁸, curtea de apel a reținut că „În anul 1984, **conceptul** a fost adaptat raporturilor de muncă de **Heinz Leymann** (doctor în psihologia muncii, profesor la Universitatea din Stockholm), care a identificat elementele centrale ale mobbing-ului și 45 de comportamente tip: „natura sistematică, repetată și de durată a comportamentului persecutoriu. S-a considerat că acesta trebuie să se desfășoare pe o perioadă de minim șase luni; adoptarea a cel puțin unuia dintre comportamentele de mai jos, clasificate în funcție de efectele asupra victimei: **a.** Acțiuni vizând împiedicarea victimei de a se exprima: superiorii ierarhici îi refuză victimei posibilitatea de a se exprima; victima este frecvent întreruptă când vorbește; colegii împiedică victima să se exprime; colegii țipă, jignesc victima; este criticată activitatea victimei; este criticată viața privată a victimei; victima este terorizată prin apeluri telefonice; victima este amenințată verbal; amenințarea victimei în scris; refuzarea contactului cu victima (se evită contactul vizual, se fac gesturi de respingere etc.); ignorarea prezenței victimei (spre exemplu, adresându-se altei persoane, ca și când victima nu ar fi prezentă). **b.** Acțiuni vizând izolarea victimei: nu se vorbește niciodată cu victima; victima nu este lăsată să se adreseze altei persoane; victimei i se atribuie un alt post care o îndepărtează și izolează de colegi; li se interzice colegilor să vorbească cu victima; se neagă prezența fizică a victimei. **c.** Acțiuni ce presupun desconsiderarea victimei în fața colegilor: victima este vorbită de rău sau calomniată; se lansează zvonuri la adresa victimei; victima este ridiculizată; se pretinde că victima este bolnavă mintal; victima este constrânsă pentru a se prezenta la un examen psihiatric; se inventează o infirmitate a victimei; se imită acțiunile, gesturile, vocea victimei pentru a o ridiculiza mai bine; sunt atacate credințele religioase sau convingerile politice ale victimei; se glumește pe seama vieții private a victimei; se glumește pe seama originii sau naționalității victimei; victima este obligată să accepte activități umilitoare; evaluarea inechitabilă a muncii victimei; deciziile victimei sunt contestate; agresarea victimei în termeni obsceni sau insultători; hărțuirea sexuală a victimei (gesturi sau propuneri). **d.** Discreditarea profesională a victimei: nu i se atribuie sarcini de realizat; privarea de orice ocupație și vegherea ca victima să nu-și găsească singură vreo ocupație; încredințarea unor sarcini inutile

⁴⁷ Decizia nr. xxx/2021

⁴⁸ Decizia nr. xxx/2021

sau absurde; acordarea de activități inferioare competențelor; atribuirea în permanență a unor sarcini noi; impunerea executării unor sarcini umilitoare; încredințarea unor sarcini superioare calificării în scopul discreditării victimei. e. Compromiterea sănătății victimei: încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate; amenințarea cu violențe fizice; agresarea fizică a victimei, fără gravitate, ca un avertisment; agresarea fizică gravă; i se provoacă intenționat victimei cheltuieli, cu intenția de a-i produce prejudicii; provocarea de neplăceri la domiciliu sau la locul de muncă; agresarea sexuală a victimei. evoluția progresivă a comportamentului vexatoriu, astfel: 1. **Prima fază** - divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva, dar care rămân nerezolvate și pot degenera în mobbing. 2. **Faza a doua** - instalarea treptată a mobbing-ului, prin repetate acțiuni agresive îndreptate de o persoană sau de un grup de persoane asupra altei persoane. Încetul cu încetul, echilibrul psihic al victimei este afectat, încrederea în sine destructurată, apare stresul. 3. **Faza a treia** - necesitatea intervenției conducerii organizației, care nu are loc de cele mai multe ori, conflictele fiind lăsate să mocnească, iar persoanele agresate nu sunt apărute, ori are loc mult prea târziu, când situația nu mai poate fi controlată. 4. **Faza a patra** - stigmatizare, izolare socială, înlăturarea victimei de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra la alte locuri de muncă. consecințe patologice grave în ceea ce privește persoana angajatului.

(...) Mobbing-ul este o faptă ilicită constând în supunerea angajatului unor tipuri de acțiuni care, luate individual, nu prezintă caracter ilicit, dar care — considerate unitar — rezultă ca agasante și exercitate cu finalitate persecutorie, în așa fel încât să determine în angajat o atitudine de umilință legată de continuarea practicării profesiei. În ipoteza mobbing-ului, lezarea drepturilor fundamentale ale angajatului creează un prejudiciu existențial care se poate individualiza în diminuarea stimei la locul de muncă și a imaginii profesionale a angajatului, redimensionată fără culpă din partea acestuia în urma conduitei colegilor (mobbing orizontal) sau superiorilor (mobbing vertical); prejudicierea imaginii profesionale a angajatului va fi acoperită în sensul art.2059 din Codul civil italian (Tribunalul Forli, Italia, sentința din 10 martie 2005).

(...) **Hărțuirea psihologică**, cunoscută în mod obișnuit ca **mobbing**, reprezintă o succesiune de acte ostile repetate frecvent pe o perioadă lungă de timp, prin care unul sau mai mulți indivizi încearcă să izoleze, să marginalizeze sau chiar să excludă o persoană de la locul său de muncă. Se întâmplă deseori ca fiecare act, luat în mod izolat, să pară totuși tolerabil, dar acțiunile întreprinse în ansamblul lor să constituie o destabilizare a personalității, de natură a determina eliminarea profesională a salariatului (Tribunalul Federal din Elveția, decizia nr. 8C 398/2016 din 17 mai 2017).

Hărțuirea morală poate rezulta din deteriorarea relațiilor de muncă referitoare la raporturile individuale avute de angajat cu superiorul său sau cu un coleg de serviciu. Astfel, în cazul unui angajat căruia i-a fost luat telefonul mobil oferit de angajator pentru uzul profesional și i s-a introdus fără justificare obligația de a se prezenta zilnic în biroul superiorului său, în fiecare dimineață, atribuindu-i-se sarcini care nu au legătură cu funcțiile sale, toate aceste fapte sunt generatoare ale unei stări depresive, stabilită din punct de vedere medical (Curtea de Casație din Franța, Secția Socială, decizia din 27 octombrie 2004, cauza n 0 04-41.008).

Pentru că hărțuirea psihologică la locul de muncă este un comportament care este configurat de mai multe acte de persecuție sau hărțuire, repetate în timp, aceasta imprimă victimei diferite grade de tulburări psihice variind de la simptome foarte apropiate de stres și depresie până la deteriorarea permanentă a structurii mentale, pe lângă o varietate largă de tulburări psihosomatice (Tribunalul Muncii din Valparaiso, Chile, decizia din 24 februarie 2010, cauza RIT T-55-2009).

(...)

Totodată, instanța de apel a reținut că reprezintă fapte de mobbing: acuzarea angajatului de lipsa abilităților, de gândirea conceptuală, de lipsa cunoștințelor tehnice, învinuindu-l pentru greșeli care nu au fost săvârșite direct de acesta, de mai multe ori, sugerând angajatului să se pensioneze; exercitarea presiunii asupra salariatului și crearea unei atmosfere care să-l

determine să-și îndeplinească îndatoririle în stres permanent, ceea ce a provocat în cele din urmă tulburarea sănătății sale, leșinând de două ori în timpul programului și fiind spitalizat; obligarea angajaților să repete aceleași activități; crearea de comportamente menite să umilească angajatul (expresii faciale, gesturi, tonuri de voce); discriminarea angajatului prin direcționarea comentariilor despre persoana sa către echipa din spatele său; critica constantă a angajatului în prezența colaboratorilor; organizarea de întâlniri multiple cu participarea colegilor, în timpul cărora angajatul a fost singurul care nu a fost invitat.

B. Curtea de Apel Brașov⁴⁹ - a menționat că la nivelul acestei instanțe au fost identificate hotărârile judecătorești definitive pronunțate în litigii al căror obiect al cererii de chemare în judecată l-a constituit (inclusiv) hărțuirea la locul de muncă, însă nu a putut fi întocmită o situație statistică, neexistând un astfel de obiect distinct în materia civilă și conflicte de muncă. La nivelul Secției contencios administrativ și fiscal nu au fost identificate cauze cu privire la problema de drept semnalată.

Curtea de Apel Brașov a reținut că, «în ceea ce privește discriminarea (...), curtea are în vedere considerentele expuse de ICCJ -Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept Decizia nr. 1/2016 în care deși soluția de pronunțare a fost aceea de respingere ca inadmisibilă a cererii de sesizare, prin aceasta a stabilit cu efect obligatoriu următoarele:», 45. În doctrina și jurisprudența românească și europeană, s-a arătat că există o faptă de discriminare atunci când: o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane, aflate într-o situație similară, motivul acestui tratament constituindu-l o caracteristică concretă a persoanelor, caracteristică ce se încadrează în categoria "criteriului protejat".

46. Pentru existența discriminării trebuie, așadar, îndeplinite cumulativ următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință; b) existența unui criteriu de discriminare, de felul celor enumerate exemplificativ în definiția legală a discriminării; c) existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat; d) scopul sau efectul tratamentului diferențiat să fie restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege; e) persoanele sau situațiile în care acestea se găsesc să se afle în poziții comparabile; f) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, a cărui atingere se face prin metode adecvate și necesare.

47. Raportul de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare presupune să se demonstreze că pretinsa victimă a fost tratată mai puțin favorabil decât alte persoane, aflate într-o situație similară, din cauză că deține o caracteristică ce se încadrează în noțiunea de "criteriu protejat": rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex ș.a.m.d., sau orice alt criteriu al cărui scop sau efect este cel prevăzut de dispozițiile legale (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).

48. Pentru a se putea analiza dacă diferența de tratament invocată de autorul sesizării poate fi interpretată ca fiind o discriminare în sensul dispozițiilor art. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, este necesară identificarea și prezentarea unuia din criteriile prevăzute de alin. (1) al acestui articol sau a oricărui alt criteriu a cărui finalitate este cea prevăzută de aceleași dispoziții legale, citate mai sus, criteriu ce reprezintă temeiul aplicării de către angajator a tratamentului diferențiat". ICCJ a conchis că „50. Rezultă că, față de modul în care este definită noțiunea de discriminare prin raportare la noțiunea de "criteriu protejat", atât în dreptul Uniunii Europene, cât și în dreptul intern, sesizarea este inadmisibilă, întrucât în speța în care a fost formulată nu a fost invocat, identificat și prezentat acel criteriu protejat care ar fi determinat tratamentul mai puțin favorabil, considerat discriminatoriu, iar acest criteriu nu poate fi dedus nici din actul de sesizare al instanței de trimitere».

⁴⁹ adresa nr. 3716/39/2022 /17.01.2023

C. Curtea de Apel Constanța⁵⁰ a menționat faptul că, la nivelul curții de apel, nu a fost identificată jurisprudență relevantă cu privire la infracțiunea de hărțuire, prevăzută de art. 208 Cod penal, hărțuire sexuală, prevăzută de art. 223 Cod penal, hărțuire morală la locul de muncă, întemeiată pe prevederile Legii nr. 167/2020.

În ceea ce privește instanțele din circumscripția Curții de Apel Constanța:

- la nivelul Tribunalului Constanța, Secția I civilă, au fost identificate trei decizii, iar la Secția de contencios administrativ și fiscal, două decizii relevante;

- la nivelul Tribunalului Tulcea, Secția civilă, a fost identificată o cauză, înregistrată la data de 3 martie 2022, în materia litigiilor de muncă, având ca obiect obligația de a face-plata daunelor morale, aflată în curs de soluționare.

Tribunalul Constanța, într-o sentință civilă pronunțată în anul 2021, a reținut că dreptului la demnitate îi este proclamată existența în art. 72 alin. (1) din Codul civil, în timp ce în alin.(2) al aceluiași articol se indică conținutul acestui drept, ce cuprinde onoarea și reputația unei persoane și interdicția de a produce o atingere, fără consimțământul titularului sau fără autorizarea prevăzută de art. 75 Cod civil.

D. Curtea de Apel Craiova⁵¹- din analiza evidenței informatizate în sistem ECRIS, datele statistice rezultate, referitoare la cauzele în materie penală înregistrate pe rolul Curții de Apel și instanțelor din raza de competență, nu au fost semnalate cauze în care săvârșirea faptelor prevăzute de art. 223 și 208 Cod penal, respectiv infracțiunile de hărțuire sexuală și hărțuire, să privească aspecte referitoare la reglementarea violenței și hărțurii în relațiile/raporturile de muncă.

Tribunalul Olt, Secția I Civilă, a precizat faptul că în cadrul acestei instanțe a fost înregistrat un singur dosar în care se pune problema hărțurii morale la locul de muncă, dosar aflat în curs de soluționare. Pe rolul Judecătorei Craiova și Tribunalului Dolj, Secția I Civilă, a fost înregistrat dosarul nr. Y/2016, soluționat definitiv de Curtea de Apel Craiova, Secția I Civilă, prin decizia civilă nr. ZZZ/2019; cauza a avut ca obiect acordarea de daune morale pentru hărțuire la locul de muncă. Deși instanțele au analizat speța din perspectiva dispozițiilor Codului civil referitoare la răspunderea civilă delictuală, starea de fapt se pliază pe prevederile Legii nr. 167/2020, care nu era în vigoare la data soluționării cauzei, în vigoare fiind doar OG nr. 137/2000.

Pe rolul celorlalte instanțe arondate Curții de Apel Craiova nu au fost înregistrate cauze având ca obiect hărțuirea morală la locul de muncă, întemeiate pe prevederile Legii 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 tratament între femei și bărbați.

E. Curtea de Apel Oradea⁵² a precizat că Secția I civilă a Curții de Apel Oradea și Tribunalul Bihor au comunicat că nu pot prezenta o situație statistică cu privire la dosarele al căror obiect al cererii de chemare în judecată l-a constituit hărțuirea morală la locul de muncă, respectiv numărul acestora în ultimii ani, precum și soluțiile pronunțate, deoarece în sistemul ECRIS nu există un obiect distinct al acestui tip de cauze.

La nivelul Tribunalului Satu Mare nu au fost identificate dosare al căror obiect al cererii de chemare în judecată să-l fi constituit hărțuirea morală la locul de muncă (întemeiate pe prevederile Legii nr. 167/2020).

La nivelul Tribunalului Bihor au fost emise patru sentințe civile. Astfel, într-o speță, a fost admisă cererea de chemare în judecată, în baza probelor depuse de dosar și a depoziției martorilor, reținând că există *o faptă omisivă ilicită din partea pârâtei, care, prin pasivitatea superiorilor reclamantei timp de un an de zile, au permis ca situația de hărțuire a reclamantei să escaladeze până la nivelul incidentului din x, care a culminat tot cu sancționarea reclamantei, deși aceasta fusese inclusiv agresată fizic de superiorul său direct.*

Într-o altă speță admisă, instanța de judecată a reținut că *dispozițiile art. 8 din Codul muncii statuează că relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-*

⁵⁰ adresa nr. 5736/38/1/03 februarie 2023

⁵¹ adresa nr. 45546/13.01.2023

⁵² adresa

credițe, ceea ce înseamnă că toate acțiunile angajatorului trebuie să urmărească îndeplinirea scopului buneii funcționării a unității.

Totodată, potrivit art. 39 alin. (1) din Codul Muncii, salariatul are dreptul la demnitate în muncă, securitate și sănătate în muncă. În sfera acestui drept este inclusă sănătatea și securitatea atât fizică, cât și cea psihică, angajatorul având obligația de a lua toate măsurile în vederea limitării afectării psihice a salariaților din mediul în care lucrează. Acestui drept al salariatului îi corespunde obligația corelativă a angajatorului de a se abține de la orice gest/act care ar putea aduce atingere demnității și onoarei salariatului. De asemenea, aceasta presupune că locul de muncă al salariatului trebuie să fie astfel organizat încât să nu lezeze demnitatea salariatului.

Așadar, orice încălcare adusă principiului buneii-credițe sau drepturilor salariatului, care vizează personalitatea sau integritatea morală și profesională a acestuia, poate fi încadrată în categoria acțiunilor de hărțuire la locul de muncă .

În esență, pe de o parte, hărțuirea morală la locul de muncă se referă la existența unor comportamente, a unui limbaj, a unor acte, gesturi sau înscrisuri, care să aibă o anumită durată, repetate sau sistematice, ceea ce presupune că hărțuirea morală trebuie înțeleasă ca un proces care presupune derularea în timp, prin existența unor acțiuni repetate sau continue și care sunt "intenționate".

În practică, eticheta de „hărțuire la locul de muncă” a fost atribuită unor acțiuni care se succed în mod anormal și constant, cum ar fi: acuzații nefondate, insidioase, izolare, crearea unei imagini negative a victimei printre colegii de serviciu, provocarea, denigrarea, intimidarea, constrângerea, încălcarea abuzivă a atribuțiilor, etc.

Iar, în aceeași speță, instanța de apel a reținut că hărțuirea morală la locul de muncă se referă la existența unor comportamente, a unui limbaj, a unor acte gesturi reperate sau sistematice și care sunt intenționate, comportamente care să aibă ca efect atingerea personalității, demnității sau integrității fizice sau psihice a angajatului, context în care, referitor la înregistrările audio invocate de apelantul contestator în sprijinul cererii având ca obiect despăgubirile pretinse, se impune precizarea că neluarea în considerare a acestora este în acord cu prevederile legale în materia probațiunii cuprinse în articolul 255 prin raportare la articolul 341 din Codul de procedură civilă, cunoscut fiind că înregistrarea audio nu reprezintă o probă din categoria celor ce se administrează în fața instanței de judecată, neavând caracter direct și nemijlocit, fiind atributul acesteia să rețină numai împrejurările și mijloacele de probă determinate în aflarea adevărului judiciar, cu atât mai mult cu cât proba aflată în discuție a fost obținută fără acordul părții căreia îi este opusă, ca atare nici transcrierea înregistrărilor nu poate avea valoarea probatorie a unui înscris în sensul de instrumentum probationis, întrucât nu emană nemijlocit de la o parte pentru a fi opus acesteia.

Într-o altă cauză, Curtea de Apel Oradea, a reținut că, potrivit dispozițiilor art. 39 alin. (1) din Codul muncii, salariatul are dreptul la demnitate în muncă, la securitate și sănătate în muncă. În sfera acestui drept se include atât sănătatea și securitatea fizică, cât și cea psihică, angajatorul având obligația de a lua toate măsurile în vederea limitării afectării psihice a salariaților în mediul în care lucrează. Acestui drept al salariatului îi corespunde obligația corelativă a angajatorului de a se abține de la orice gest/act care ar putea aduce atingere demnității și sănătății salariatului.

Hărțuirea morală la locul de muncă presupune acele acțiuni care implică o presiune îndreptată asupra psihicului unui salariat, realizată fie de un superior ierarhic, fie de către un alt salariat, pentru a-l determina pe cel în cauză să își dea demisia sau să renunțe la anumite drepturi cuvenite potrivit legii sau contractului individual de muncă.

(...)

Cu privire la cuantumul daunelor morale, Curtea reține că este cunoscut faptul că, spre deosebire de despăgubirile materiale, care se stabilesc pe bază de probe directe, despăgubirile pentru prejudiciul moral se stabilesc pe baza evaluării instanței de judecată. Dauna morală constă în atingerea adusă valorilor care definesc personalitatea umană, valori care se referă la existența fizică a omului, sănătatea și integritatea corporală, la cinste, demnitate, onoare, prestigiu profesional și alte valori similare.

Cuantificarea prejudiciului moral nu este supusă însă unor criterii legale de determinare, urmând a fi realizată în echitate, cu respectarea principiilor proporționalității și al justului echilibru între natura valorilor lezate și sumele acordate.

Astfel cum a stabilit și Curtea Europeană a Drepturilor Omului în jurisprudența sa, criteriul echității în materia despăgubirilor morale are în vedere necesitatea ca persoana vătămată să primească o satisfacție echitabilă pentru prejudiciul moral suferit, cu efecte compensatorii, fără ca despăgubirile să reprezinte amenzi excesive pentru autorii prejudiciului sau venituri nejustificate pentru victime.

În absența criteriilor legale pentru determinarea prejudiciului moral, instanța e chemată a analiza suferințele efective produse reclamantului în vederea cuantificării despăgubirilor acordate, astfel încât cel prejudiciat să beneficieze de o reparație de natură a atenua suferințele morale suferite, fără a se ajunge la situația îmbogățirii fără just temei.

Stabilirea despăgubirilor implică însă o doză de aproximare și se face prin apreciere, ca urmare a aplicării de către instanță a criteriilor referitoare la consecințele negative suferite de cel în cauză, în plan fizic și psihic, importanța valorilor lezate, măsura în care au fost lezate aceste valori, intensitatea cu care au fost percepute consecințele vătămării, măsura în care i-a fost afectată situația familială, profesională și socială.

F. Curtea de Apel Timișoara⁵³ a precizat că, la nivelul Tribunalului Caraș-Severin, a fost înregistrat un dosar având ca obiect hărțuirea morală la locul de muncă, în curs de judecată; la nivelul Tribunalului Arad au fost înregistrate 4 dosare - în stadiu procesual al apelului, având ca obiect hărțuirea morală la locul de muncă.

Curtea de Apel Timișoara - la nivelul acestei instanțe au fost înregistrate 4 dosare având ca obiect hărțuirea morală la locul de muncă.

G. Curtea de Apel Bacău⁵⁴ ne-a informat că a identificat 4 dosare care au avut ca obiect hărțuirea morală la locul de muncă. În două dintre acestea, acțiunile reclamantilor au fost respinse ca nefondate, iar două cauze sunt încă în stare de judecată.

Astfel, în cauzele în care au fost pronunțate hotărâri definitive, instanțele de judecată au reținut, între altele:

Art. 8 alin. (1) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, prevede că relațiile de muncă se bazează pe principiul bunei credințe, ceea ce înseamnă că toate acțiunile angajatorului trebuie să urmărească îndeplinirea scopului bunei funcționări a unității. În niciun caz, acțiunile conducătorilor nu trebuie să vizeze personalitatea ori integritatea morală și profesională a unui salariat. De asemenea, conform art. 39 alin. (1) din Codul muncii, salariatul are dreptul la securitate și sănătate în muncă. Este de forța evidenței că în sfera acestui drept se include sănătatea și securitatea atât fizică, dar și cea psihică. În temeiul acestui text de lege, angajatorul este obligat să ia toate măsurile pentru ca prin acțiunile sale salariații să nu fie afectați psihic de mediul în care lucrează. Protecția sănătății psihice a salariaților este reliefată în existența unor sporuri menite să compenseze salariații care lucrează în medii stresante: ex. sporul de suprasolicitare neuropsihică acordat profesorilor, magistraților, etc. În acest context, trebuie să între și protecția psihică a salariatului împotriva abuzurilor angajatorilor, concretizate într-o serie de măsuri aparent neutre, dar care, în realitate, având în vedere caracterul lor continuu, urmăresc un singur scop: eliminarea salariatului incomod. Acest tip de acțiune al angajatorului a fost identificat în psihologie și denumit hărțuire morală (*mobbing*).

Având în vedere efectele devastatoare pe care hărțuirea morală le are asupra integrității și sănătății fizice și psihice a subiectului supus hărțuirii, în multe țări hărțuirea morală a fost incriminată, fiind pedepsită cu închisoare.

În ceea ce privește noțiunea de hărțuire morală, în literatura de specialitate se arată că „hărțuirea este un tip de violență rece, perfidă, ipocrită, uneori invizibilă practic, pe care o persoană o poate exercita asupra alteia. (...) Hărțuitorul, dacă se simte amenințat și deține puterea, va ataca, iar scopul său este de a vă face să dispăreți din firmă. (...) Știe că, într-un interval mai lung sau mai scurt, veți solicita, până la urmă, un concediu de odihnă sau chiar veți demisiona. Este adesea charismatic, are mult farmec și își găsește ușor aliați. Dorința sa cea mai

⁵³ adresa nr. 1631/19.12.2022

⁵⁴ adresa nr. 3/5380/III/A/39 din 10 februarie 2023

mare este să dețină puterea. Mijlocul folosit: înlăturarea tuturor celor care se dovedesc a fi potențiale amenințări. (...) Hărțuitorul își zăpăcește victima în așa măsură că acesta ajunge să se îndoiască de propriile trăiri și sentimente”. „Hărțuirea morală se derulează în general în mai multe etape: alegerea victimei (în general, nu este un grup, ci o anumită persoană), condiționarea ei (victima trebuie să devină receptivă), destabilizarea ei (victima nu înțelege ce i se întâmplă: comportamentele persoanei care hărțuiește nu sunt logice și, oricum, explicațiile sale sunt iraționale), culpabilizarea victimei (individul hărțuit începe să își imagineze că are o parte din vină pentru suferința sa), destructurarea victimei (persoana care hărțuiește și-a atins obiectivul: victima a demisionat sau s-a îmbolnăvit grav)”.

„Nu există un profil psihologic standard al victimei, ci, mai degrabă, situații de muncă, situații care favorizează hărțuirea morală. Acolo unde stresul este deja mare, unde sistemul managerial are prea puțin respect față de indivizi sau acolo unde solidaritatea între salariați este slabă (...). De asemenea, hărțuirea afectează în mod preferențial persoanele *atipice* (...) între 3% și 10% dintre angajați cad victime hărțuirii (...)”.

Hărțuirea este una dintre cele mai dure manifestări agresive care pot să apară la locul de muncă. Acest tip de agresiune poate să apară indiferent de domeniul de activitate, dar, mai ales în domeniile publice, cum ar fi cel al educației naționale, sănătății. Hărțuirea morală la locul de muncă are în vedere un comportament irațional, repetat, față de un angajat sau grup de angajați, constituind un risc pentru sănătate și securitate. Hărțuirea morală la locul de muncă poate să implice o exercitare greșită a unei funcții sau abuz de funcție, față de care persoanele vizate pot întâmpina dificultăți în a se apăra. Pentru victimele hărțuirii morale consecințele pot fi semnificative, mai ales din punct de vedere medical.

Hărțuirea psihologică sistematică a angajaților la locul de muncă, supranumită mobbing, este denumirea consacrată în țările vestice pentru fenomenul de hărțuire psihică a angajaților la serviciu. Aceasta se poate ascunde sub diverse forme, de la umilințe și marginalizare, până la batjocură, țipete și alte forme de comportament. Se arată în studiile asupra acestui aspect, în prezent fiind în mod clar și distinct legiferate în Legea nr. 167/2020, în vigoare pentru situațiile juridice născute după data de 14.08.2020, că „prevenirea hărțuirii la locul de muncă este un element cheie pentru îmbunătățirea condițiilor de viață la locul de muncă și evitarea excluderii sociale.. este important să se adopte din timp măsuri pentru evitarea deteriorării climatului de la locul de muncă”, informează Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă pe site-ul propriu. Astfel, atenționează instituția, angajatorii nu trebuie să aștepte până când apar reclamații din partea victimelor. Așadar, mai întâi, trebuie să se realizeze o evaluare a riscurilor, pentru a ajuta la identificarea măsurilor corespunzătoare. Aceasta poate cuprinde formularea unei politici anti-hărțuire cu direcții clare, îmbunătățirea generală a climatului psihosocial la locul de muncă, crearea unei culturi organizaționale cu norme și valori împotriva hărțuirii, instruirea în gestionarea conflictelor și în leadership, reproiectarea mediului de muncă și acordarea de sprijin victimelor, în caz de hărțuire (de ex., consilierea și despăgubirea).

Se invocă Decizia nr. X/2019 a Curții de Apel București, care a reținut că, pentru existența mobbing-ului, instanța a trebuit să constate că acesta a fost supus unor acte de presiune psihologică intensă, în mod repetitiv, din partea altor salariați colegi sau superiori ierarhici. Pentru ca un anumit comportament să poată atinge conotațiile mobbing-ului, s-a considerat că acesta trebuie să se desfășoare **pe o perioadă de minim șase luni** și să vizeze adoptarea cel puțin a unuia dintre comportamentele caracterizate ca acțiuni destinate îngrădirii posibilității de exprimare a victimei: acțiuni ce vizează izolarea victimei; acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor; acțiuni de discreditare profesională a victimei; acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei. Tot Curtea de Apel București a reținut că „hărțuirea morală nu se confundă cu stresul, acesta fiind impersonal, cu condițiile grele de muncă, cu un conflict direct ori cu neînțelegerile la locul de muncă”.

În acest sens, instanța a constatat că, **în lipsa unor dispoziții legale explicite** privind mobbingul, instanțele judecătorești au dezvoltat o destul de amplă jurisprudență în raport de dispozițiile art. 5, art. 8 și art. 39 alin. (1) din Legea nr. 53/2003. În acest context, chiar dacă hotărârea judecătorească prin ea însăși, nu constituie, în sistemul nostru, izvor de drept, instanța supremă i-a marcat relevanța, în cazul în care aceasta se multiplică, conducând, în final, la o

jurisprudență consistentă într-o anumită materie. În acest context, pentru a putea identifica o acțiune de mobbing, instanța trebuie să verifice îndeplinirea cumulativă a condițiilor privind: presiunea, comunicarea ostilă, **exercitată în mod sistematic** (pe orizontală și/sau pe verticală); actele au loc **des** și pentru o perioadă de **cel puțin 6 luni; din cauza** acestor manifestări are loc **destabilizarea emoțională** a angajatului-victimă.

H. Curtea de Apel Iași⁵⁵ ne-a comunicat faptul că, la nivelul Curții de Apel Iași – Secția Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, au fost înregistrate *20 de cereri* de chemare în judecată, cu referire la hărțuirea morală la locul de muncă. De asemenea, se precizează că, la nivelul *Tribunalului Iași*, nu a putut fi întocmită o situație statistică, întrucât dosarele au fost înregistrate în aplicație generic, cu obiectul „litigii de muncă”, fiind totuși identificate două dosare referitoare la hărțuirea morală la locul de muncă. Pe rolul *Tribunalului Vaslui*, în perioada 2020-2022 au fost înregistrate 7 dosare, dintre care 4 dosare au fost soluționate definitiv și 3 cauze aflate în curs de soluționare.

În esență, instanțele de judecată au reținut că Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind securitatea și sănătatea în muncă garantează cerințele minime în ceea ce privește securitatea și sănătatea la locul de muncă în întreaga Europă și responsabilizează angajatorii în privința prevenirii vătămărilor de orice tip, inclusiv cele care rezultă din hărțuirea morală. În conformitate cu prevederile acestui act normativ, pentru a diminua sau reduce riscul de a fi hărțuit psihologic, angajatorii trebuie să aibă ca obiectiv prevenirea hărțuirii morale, să evalueze riscul de a fi hărțuit moral, să adopte măsuri adecvate pentru a se putea preveni acest fenomen și consecințele sale. De asemenea, potrivit prevederilor art. 2 alin. (3) din Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre. Potrivit dispozițiilor art. 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, „fiecare angajat are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, siguranța și demnitatea sa”.

Au fost reținute ca alcătuind act de hărțuire față de un angajat: izolarea fizică a angajatului, fără colegi în prejmă, biroul impropriu amenajat, lipsa unor dotări materiale specifice funcției, tratamentul umilitor prin atribuirea unor sarcini fără legătură cu funcția deținută, neadaptarea organigramei la noua realitate juridică impusă de hotărârile judecătorești de reintegrare, fapt care imprimă un caracter formal, iar nu efectiv, reintegrării, sancționarea disciplinară pentru neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, deși acestea sunt incompatibile cu funcția deținută, nesoluționarea sesizărilor angajatului care solicită organizarea optimă a condițiilor de muncă.

Instanțele au avut în vedere faptul că, atât specialiști în domeniul psihologiei și sociologiei, cât și teoreticieni în drept, au semnalat **statornicirea în relațiile de muncă actuale a fenomenului de mobbing**.

Totodată, s-a reținut că, deși reglementată în cadrul unui act normativ privitor la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Legea nr. 202/2002), definiția hărțuirii psihologice are aplicabilitate generală, vizând protecția demnității oricărei persoane, fără a impune temeiul discriminării de sex/gen, **acoperind un vid semnificativ al legislației naționale, în ceea ce privește instituția recunoscută la nivel internațional**.

Conform prevederilor art. 1 din Constituția României, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, reprezintă valori supreme și sunt garantate. Așa cum s-a arătat în literatura de specialitate, „hărțuirea psihologică nu poate fi confundată cu relația de subordonare specifică dreptului muncii, după cum nici acesta din urmă nu poate reprezenta un mijloc licit de instrumentalizare a personalității umane. Interdicția

⁵⁵ adresa nr. 4790/A/2022 din 13 ianuarie 2023, înregistrată la Avocatul Poporului cu nr. 1588 din 18 ianuarie 2023,

instrumentalizării persoanei salariatului presupune respectarea principiului „munca nu este o marfă” și este contrapusă prerogativei de direcție a angajatorului, constituind o limită a acesteia”. Nu se poate valida judiciar un raport de forță și de negare a drepturilor corelative ale părții contractante pe planul raporturilor de muncă, în condițiile în care raportul de muncă este guvernat de principiul consensualității și al bunei credințe.

S-a considerat că, dincolo de scopul compensator al sentinței judecătorești, aceasta trebuie să joace și un *rol prohibitor*, astfel încât angajatorul să se abțină pe viitor de la a mai săvârși acte de aceeași natură și, mai mult, să respecte legile și hotărârile instanțelor de judecată.

Cu privire la *stabilirea despăgubirilor morale* pentru prejudiciile cauzate, instanțele au reținut că, potrivit art. 253 din Codul muncii: „Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului, în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul”. Însă, instanța are în vedere și că scopul acordării daunelor morale constă în realizarea, în primul rând, a unei satisfacții morale pentru suferințe de același ordin, iar nu a unei satisfacții patrimoniale.

Este unanim acceptat că, în timp ce drepturile patrimoniale au un conținut economic, evaluabil în bani, putându-se cuantifica ușor un prejudiciu material, drepturile personale nepatrimoniale au un conținut care nu poate fi exprimat material, având în vedere că ele vizează componente ale personalității umane (dreptul la viață, la integritate fizică, la onoare, la demnitate). Cu atât mai dificilă este stabilirea prejudiciului moral, cu cât legiuitorul nu a conturat criterii legale pentru determinarea acestuia, doctrina și jurisprudența consacrand *două repere* pentru cuantificarea despăgubirilor acordate cu acest titlu, respectiv: echitatea și proporționalitatea. Raportarea la aceste două repere presupune că nu se poate ignora natura valorilor lezate, dar nici nu se poate constitui în temei al îmbogățirii, pentru că s-ar deturna finalitatea acordării daunelor morale, care trebuie să se producă, în primul rând, pe plan afectiv și moral. Stabilirea cuantumului daunelor morale implică o doză de aproximare, instanța fiind nevoită să stabilească un anumit echilibru între prejudiciul moral suferit, care, în anumite situații, nu va putea fi înlăturat în totalitate niciodată, și despăgubirile acordate, care să permită celui prejudiciat anumite avantaje de natură a atenua suferințele morale, fără a se ajunge însă în situația îmbogățirii fără just temei. Instanța a avut în vedere, la cuantificarea prejudiciului moral, importanța valorii lezate prin fapta angajatorului (sentimentul de demnitate, apreciere, sănătate) și trăirile negative produse angajatului: devalorizarea, tristețea, neliniștea, în condițiile în care angajatorul a sacrificat, din poziția sa dominantă în raport cu angajatul, respectul reciproc, caracteristic raporturilor de muncă. Prin acordarea daunelor morale într-un anumit quantum, instanța a urmărit reechilibrarea balanței dintre angajator și angajat, prin sancționarea abuzului angajatorului, care a încălcat demnitatea în muncă a angajatului.

I. Curtea de Apel Ploiești⁵⁶ ne-a informat că au fost identificate 5 dosare, la nivelul Tribunalului Prahova și 4 dosare, la nivelul Tribunalului Buzău, care au avut ca obiect hărțuirea morală la locul de muncă.

Din considerentele hotărârilor judecătorești observăm că instanțele au reținut că, în practică, eticheta de „hărțuire la locul de muncă” a fost atribuită unor acțiuni care se succed în mod anormal și constant, cum ar fi: acuzații nefondate, insidioase, izolare, crearea unei imagini negative a victimei printre colegii de serviciu, refuzul de a comunica, privarea de atribuții, responsabilități, denigrarea, intimidarea, constrângerea, încălcarea abuzivă a atribuțiilor, etc. Hărțuirea la locul de muncă reprezintă supunerea angajatului unor tipuri de acțiuni care, luate individual, nu prezintă caracter ilicit, dar care, considerate unitar, pot fi agasante și exercitate cu finalitate persecutorie, în așa fel încât să determine în angajat o atitudine de umilință legată de continuitatea practicării profesiei.

Astfel situațiile în care au fost puși reclamanții, cum ar fi. montarea în birou a unui sistem de supraveghere neautorizat, mutarea biroului într-un loc necorespunzător, impropriu desfășurării activității, limitarea accesului la un computer, la internet, deși angajatul are studii

⁵⁶ adresa nr. 7785/A/21.12.2022

superioare, emiterea mai multor dispoziții de sancționare, au fost apreciate de instanță, fără putință de tăgadă, de natură a afecta demnitatea salariaților.

J. Curtea de Apel Suceava⁵⁷ ne-a comunicat o situație a cauzelor identificate la nivelul instanțelor Curții de Apel Suceava, având ca obiect sau în cuprinsul cărora se atinge, cel puțin tangențial, problema hărțuirii morale la locul de muncă. Astfel, ne-au fost transmise decizii civile pronunțate în 12 dosare și s-a menționat că, pe rolul instanțelor sunt în curs de soluționare/redactare soluții, alte 7 dosare.

Instanțele de judecată au reținut aspecte, cum ar fi faptul că starea de tensiune dintre părți nu poate deschide calea instituirii unor măsuri excesive ori abuzive din partea angajatorului, acesta având deschisă calea aplicării unei sancțiuni disciplinare potrivit procedurilor legale, *dacă a fost săvârșită o abatere disciplinară*.

Chiar dacă raportul de serviciu al angajatului presupune subordonarea acestuia față de șefii ierarhic superiori, Curtea a apreciat că această subordonare trebuie clar circumscrisă îndeplinirii sarcinilor de serviciu și nu trebuie să creeze posibilitatea generării unor situații abuzive ori șicanatorii din partea superiorului ierarhic asupra subalternului, de natură să afecteze demnitatea acestuia. Se menționează jurisprudența Curții Constituționale, aceasta statuând că „demnitatea umană este însăși sursa, temeiul și esența drepturilor și libertăților fundamentale“, constituind atât un principiu director în privința drepturilor și libertăților, cât și un drept fundamental distinct. Curtea a arătat că „sunt incompatibile cu demnitatea umană orice acțiuni/inacțiuni care vizează sau au ca rezultat desconsiderarea existenței umane a individului, umilirea, stigmatizarea, persecutarea, ostracizarea, punerea în afara legii sau aplicarea unui tratament disprețuitor“ (a se vedea în acest sens Decizia nr. 464 din 18 iulie 2019, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 5 august 2019, paragrafele 52 și 53). În egală măsură, Curtea apreciază că o reglementare care permite, prin lipsa de precizie și claritate, comportamente abuzive ori discreționare, care generează efectele mai sus arătate este incompatibilă cu demnitatea umană.

În motivarea unei alte hotărâri se reține că, potrivit art. 26 alin. 2¹ lit. b) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, republicată, cu modificările, ulterioare, „ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii: (...) b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;”

Din modul de reglementare a hărțuirii morale, prin raportare la condițiile de validitate ale actului juridic civil unilateral, curtea reține că aceasta apare ca o formă de violență morală aptă să atragă anulabilitatea actului dacă sunt îndeplinite condițiile legale, atât cele reglementate de din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 anterior menționate, dar și cele ale Codului civil.

Astfel, pentru ca hărțuirea morală să poată atrage anulabilitatea actului juridic (a demisiei, de ex.) încheiat sub influența acesteia este necesar, întâi, ca aceasta să fie dovedită de victima hărțuirii la locul de muncă. În cauză, pentru dovedirea hărțuirii la locul de muncă, instanța a încuviințat proba cu înscrisuri și a fost audiat un martor.

În acest context, curtea arată că hărțuirea morală la locul de muncă, în sensul dispozițiilor legale anterior menționate, presupune ca poziție subiectivă intenția, directă sau indirectă, persona care săvârșete actele de hărțuire urmărind sau acceptând producerea acesteia. Or, în cauza de față, din ansamblul probator administrat, curtea trage concluzia că unitatea ... pârâtă intimată se confrunta la momentul faptelor cu probleme importante, atât din punct de vedere al managementului (conducere interimară, succesiunea managerilor ori a directorilor de îngrijiri), cât și din punct de vedere al procedurilor de lucru care, în contextul pandemic, se aflau într-o permanentă dinamică și erau insuficient cunoscute de angajați, acest fapt datorându-se și instabilității manageriale. Toate aceste aspecte au determinat impunerea permanent a unor sarcini suplimentare pentru toți angajații unității, astfel cum rezultă din raportul comisiei de cercetare disciplinară depus la dosar, consecința fiind creșterea volumului de muncă al angajaților.

Prin urmare, curtea a considerat că prin probele administrate în cauză, nu au fost dovedite elementele de fapt ale hărțuirii morale.

⁵⁷ adresa nr. 5564/A/2022 din 19 decembrie 2022

8. Jurisprudența Consiliului Național de Combatere a Discriminării

a. Hotărârea nr. X/2022 - reține că hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000. 35. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de hărțuire se circumstanțiază într-un comportament care poate îmbracă diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc. 36. Includerea hărțuirii ca formă de discriminare în aquis-ul communautaire și transpunerea acestuia în legislația națională este extrem de importantă. Discriminarea nu se manifestă per se, doar sub forma unor prevederi normative sau practici, dar și sub forma comportamentelor care crează un impact asupra mediului în general, variind de la violența fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia.

b. Hotărârea nr. X/2022 – a reținut: Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâțul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

c. Hotărârea nr. X/2019 – reține: art. 20 alin. (6) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 precizează că „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”.

În domeniul discriminării, inclusiv CEDO aplică principiul inversării sarcinii probei, arătând că „ar fi extrem de dificil în practică pentru aplicanți să dovedească o discriminare indirectă fără o asemenea inversare a sarcinii probei”. (Horváth și Kiss împotriva Ungariei, 29 ianuarie 2013). Prin urmare, nu petentul, ci reclamatul trebuie să arate dacă există sau nu situații similare. Petentul nici nu poate proba aceste situații, din moment ce toate informațiile se află la angajatorul reclamat.

CNCD a reținut că diminuarea volumului de muncă, conexasă cu neacordarea creșterii salariale, intră în domeniul stabilirii și modificării atribuțiilor de serviciu și a salariului. Totodată, o astfel de modificare este de natură să creeze un cadru ostil față de petent, întrucât ceilalți angajați sunt nemulțumiți de faptul că petentul are mai puține obligații de serviciu. În subsidiar, afectează evaluarea și salarizarea. Nesoluționarea contestației evaluării profesionale afectează stabilirea salariului, evaluarea slabă a petentului reprezentând motivul pentru care nu a beneficiat de creșteri salariale. Modul în care reclamații s-au raportat la un lider sindical este de natură să afecteze dreptul de aderare la sindicat, prin crearea unui mediu ostil față de liderul de sindicat. Trebuie reținut și faptul că atitudinea angajatorului împotriva unui lider sindical

crează imaginea că angajatorul aplică măsuri pecuniare față de cei care ar adera la sindicat. *Diminuarea volumului de muncă, coroborat cu neacordarea creșterilor salariale reprezintă discriminare*, întrucât a creat o deosebire pe criteriul socio-profesional care a avut ca efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor din domeniul stabilirii și modificării atribuțiilor de serviciu și a salariului, aderării la sindicat și a dreptului la demnitate. *Nesoluționarea contestației la evaluare reprezintă discriminare*, întrucât a creat o deosebire pe criteriul socio-profesional care a avut ca efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor din domeniul salarizării.

d. Hotărârea nr. X/2019 - Colegiul director al CNCD a reținut că petiția formulată a relevat o situație în care petenta a fost repusă în funcție, după ce a câștigat în instanță, în mod definitiv, anularea deciziei de concediere, aplicându-i-se ulterior, de către reclamat, un tratament diferit, prin comparație cu ceilalți colegi de serviciu.

Colegiul director a precizat că, în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, republicată. Colegiul director a trebuit să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2 alin. (1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată 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.

Astfel se poate considera discriminare; o diferențiere; bazată pe un criteriu; care atinge un drept; dreptul să fie justificat. (...) Pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile, la care tratamentul să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibă 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.

Colegiul director a constatat că, în esență, petenta a invocat vătămarea drepturilor sale, *prin hărțuire la locul de muncă*, respectiv prin neacordarea unor drepturi ce țin de buna desfășurare a activității, după ce a fost repusă în funcție printr-o decizie definitivă a instanței de judecată. Petenta a fost dată afară de la locul de muncă de către partea reclamată, după ce a fost cercetată disciplinar de două ori și aceasta a contestat deciziile de concediere în instanță, câștigându-și ulterior toate drepturile ca și angajat, dar acestea nu s-au pus în aplicare. Din contră, partea reclamată a acționat prin acte și fapte de discriminare, hărțuind-o sistematic și creându-i un cadru intimidant și ostil. Colegiul director a observat că partea reclamată a manifestat o vădită atitudine de marginalizare a petentei, după ce aceasta a fost repusă în activitate, așa cum a hotărât instanța de judecată. Reclamatul nu a combătut cele declarate de petentă, din contra, a susținut că *nu este de competența CNCD să analizeze condițiile de muncă ale petentei*.

Colegiul director a constatat că, în cauză, sunt incidente prevederile art. 2 alin. (1), art. 2 alin. (5) și art. 7 lit. b) din O.G. nr. 137/2000, republicată, dispunând sancționarea părții reclamate cu amendă contravențională.

e. Hotărârea nr. X/2019 - Colegiul director al CNCD a reținut că antrenamentul separat al petentului, izolarea petentului față de colegi, antrenamentele fiindu-i organizate când ceilalți jucători nu se aflau prezenți la locul de antrenament; locația antrenamentului jucătorului în alt spațiu decât restul colegilor, *reprezintă diferențiere* față de colegii lui, cu care se află în situație analoagă, comparabilă. Reclamatul nu a invocat o situație diferită a petentului, pentru care ar fi fost nevoie de antrenamente speciale pentru el. Pe de altă parte, reprimirea la antrenamentele echipei este condiționată de acceptarea încetării relațiilor contractuale. Criteriul de diferențiere

este cel al obligării jucătorului la acceptarea rezilierii contractului individual de muncă. În cazuistica consecventă a CNCD și a instanțelor de judecată acest criteriu poate fi reținut și încadrat în sfera categoriei „orice alt criteriu”.

Dreptul atins este *dreptul la demnitate*, analizat în contextul art. 2 alin. (5) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000. În consecință, izolarea petentului de restul echipei, prin antrenamente speciale, reprezintă discriminare, conform art. 2 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, fiind o faptă de deosebire, excludere datorită calității reclamantului, care a avut ca scop sau efect restrângerea dreptului la demnitate.

Colegiul director constată că antrenarea izolată a petentului este de natură să creeze un cadru ostil, degradant. Fotbalul este un sport de echipă, antrenamentele nu oferă doar o pregătire fizică, dar contribuie și la formarea spiritului de echipă, astfel izolarea unui jucător în mod natural se percepe ca reprezentând o sancțiune. Pe de altă parte, reprimirea la antrenamentele echipei este condiționată de acceptarea încetării relațiilor contractuale.

Colegiul director a aplicat amenda contravențională față de *Asociația Club Sportiv ...* și a obligat reclamata să publice în presă un rezumat al hotărârii, cu respectarea datelor cu caracter confidențial.

f. Hotărârea nr. X/2021 - Colegiul director a reținut faptul că protecția demnității unei persoane cu handicap, a unei persoane aparținând unei minorități naționale sau unui grup vulnerabil, constituie un scop legitim într-o societate democratică. Pentru a se produce o atingere, încălcarea a demnității umane, ca drept constituțional protejat, afirmațiile, obiect al prezentei petiții, ar trebui să întrunească elementele: un comportament manifestat în public ori un comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane – astfel cum prevede art. 15 din O.G. 137/2000, republicată.

Având în vedere susținerile petentei, Colegiul director a reținut că petenta este bolnavă (...) și certificată cu grad (...) de handicap, angajată (...) în cadrul (...) și susține că reclamații o supun unor situații discriminatorii, de umilire și hărțuire, având drept scop să o facă să demisioneze. Astfel, a fost analizată posibila faptă de ***discriminare pe criteriul dizabilității***. **Dreptul încălcat este dreptul la muncă.**

Art. 41 din Constituția României prevede: *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.*

În același sens, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene stipulează la art.15: „(1) *Orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber.*

(2) *Orice cetățean al Uniunii are libertatea de a-și căuta un loc de muncă, de a lucra, de a se stabili sau de a presta servicii în orice stat membru.”*

În speța supusă analizei CNCD se regăesc condițiile descrise la art. 7 alin. (1) lit. g) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, potrivit căruia, constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Petenta reclamă că a fost supusă unui tratament discriminatoriu atât anterior pronunțării Hotărârii CNCD nr. .../2017, prin care s-a dat un avertisment la adresa (...) (reclamantului), cât și ulterior datei de 01.10.2020. Având în vedere că Hotărârea CNCD nr. .../2017 a fost pronunțată în considerarea faptului că reclamații nu s-au prezentat la termen și nu au formulat apărări, iar în prezentul dosar afirmațiile potrivit cărora petenta nu a fost documentată cu înscrisuri care să probeze aceste afirmații, reclamații, în calitate de angajator/superior ierarhic nu au inversat sarcina probei, creându-se astfel prezumpția tratamentului diferențiat la care a fost supusă petenta.

Colegiul director a reținut incidența prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) coroborat cu art. 7 lit. g) din O.G. nr. 137/2000, republicată și a dispus aplicarea sancțiunii contravenționale.

9. Hotărârea din 30 august 2022 în cauza C. împotriva României, pronunțată de Curtea Europeană a Drepturilor Omului⁵⁸:

Cererea se referă la obligațiile pozitive ale statului în ceea ce privește acuzațiile de hărțuire sexuală la locul de muncă. Guvernul a fost informat cu privire la capetele de cerere ale reclamantei formulate în temeiul art. 8 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale ("Convenția"), luat separat și împreună cu art. 14.

Reclamanta s-a plâns de faptul că modul în care autoritățile implicate, în special procurorii și instanțele de judecată, au reacționat și au examinat situația umilitoare și jenantă în care a fost pusă de C.P. a privat-o de o soluționare echitabilă a plângerilor sale și a produs consecințe negative asupra vieții sale private, a relației sale cu colegii de muncă și a sănătății sale în general.

Curtea a reținut că, deși obiectivul esențial al art. 8 este acela de a proteja individul împotriva ingerințelor arbitrare ale autorităților publice, pot exista, în plus, obligații pozitive inerente respectării efective a vieții private, care pot implica adoptarea de măsuri în sfera relațiilor dintre indivizi înșiși.

Curtea a hotărât anterior că noțiunea de viață privată include integritatea fizică și psihică a unei persoane. În temeiul art. 8, statele au obligația de a proteja integritatea fizică și psihică a unui individ față de alte persoane. În acest scop, acestea trebuie să mențină și să pună în aplicare un cadru juridic adecvat care să ofere protecție împotriva actelor de violență comise de persoane fizice, inclusiv în contextul hărțurii la locul de muncă.

În ceea ce privește actele mai puțin grave între indivizi care pot încălca integritatea psihică, un cadru juridic adecvat care să ofere protecție nu necesită întotdeauna punerea în aplicare a unei dispoziții de drept penal eficiente care să acopere actul specific. Cadrul juridic ar putea consta, de asemenea, în căi de atac în materie civilă, capabile să asigure o protecție suficientă.

Au fost amintite și părțile relevante ale Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă), respectiv:

6. Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituie discriminare pe criteriul sexului în sensul prezentei directive. Aceste forme de discriminare se manifestă nu doar la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. Prin urmare, este necesar ca aceste forme de discriminare să fie interzise și să facă obiectul unor sancțiuni efective, proporționate și disuasive.

7. În acest context, angajatorii și persoanele responsabile cu formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, să ia măsuri preventive împotriva hărțurii și hărțurii sexuale la locul de muncă și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională în conformitate cu dreptul național și practicile naționale. [...]

S-a reținut și că, la 21 iunie 2019, Organizația Internațională a Muncii (OIM) a Organizației Națiunilor Unite a adoptat Convenția privind violența și hărțuirea (nr. 190), care vizează protejarea lucrătorilor împotriva violenței și hărțurii în lumea muncii, definite ca "o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințările legate de manifestarea acestora, indiferent dacă este vorba de o singură ocurență sau de un eveniment repetat, care are drept scop sau ar putea conduce la un prejudiciu fizic, psihic, sexual sau economic, și include violența și hărțuirea pe criterii de gen". Aceasta a intrat în vigoare la 25 iunie 2021, dar reiese că România nu a înaintat-o încă autorităților competente și nici nu a ratificat-o.

Revenind la cauza supusă atenției Curții, se precizează că reclamanta și-a informat întâi managerul, care a adus situația în atenția angajatorului făptuitorului, societatea feroviară. În

⁵⁸ Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 221/17 martie 2023

această privință, Curtea reiterează faptul că societatea feroviară este deținută de stat și, prin urmare, reprezintă o autoritate publică ale cărei acte pot angaja responsabilitatea statului în temeiul Convenției.

Societatea de căi ferate nu pare să fi luat măsuri ca răspuns la acuzațiile de hărțuire sexuală comisă de unul dintre angajații săi. În pofida existenței unei politici interne care interzice orice comportament care încalcă demnitatea unei persoane și încurajează raportarea unui astfel de comportament conducerii, U.C., care fusese informat cu privire la situație și ascultase părțile implicate, a refuzat să examineze cazul reclamantei și a îndemnat-o pe aceasta să meargă la poliție. La fel de important, fără niciun avertisment prealabil, reclamanta a fost supusă unei confruntări cu C.P. în biroul lui U.C.

Curtea reiterează faptul că **necesitatea unei confruntări trebuie cântărită cu atenție de către autorități și că trebuie luate în considerare și protejate demnitatea și sensibilitatea victimei.**

În plus, nu există niciun indiciu că U.C. ar fi îndrumat-o pe aceasta către oricine altcineva din cadrul societății care ar fi fost în măsură să se ocupe de plângerile ei sau că el însuși ar fi adus această problemă în atenția personalului adecvat din cadrul societății feroviare. În fapt, reiese că nu a avut loc nicio anchetă internă.

În acest context, este imposibil pentru Curte să evalueze dacă a fost pus în aplicare vreun mecanism la nivelul angajatorului pentru a combate hărțuirea sexuală la locul de muncă. Acest lucru, în sine, poate să contravină cerințelor art. 8 din Convenție. În această privință, Curtea reiterează faptul că Directiva 2006/54/CE condamnă fără echivoc hărțuirea sexuală și solicită statelor membre să ia măsuri preventive împotriva acesteia. Curtea observă, de asemenea, că Parlamentul European, în Rezoluția sa din 26 octombrie 2017, recunoaște că **hărțuirea la locul de muncă constituie o chestiune de sănătate și siguranță și ar trebui tratată ca atare și împiedicată și solicită luarea de măsuri suplimentare pentru prevenirea și încetarea efectivă a hărțuirii sexuale la locul de muncă și în afara acestuia.**

În orice caz, Curtea arată că **principalul obiect al plângerii reclamantei a fost răspunsul deficitar dat de procurori și instanțe la plângerile sale privind hărțuirea sexuală la locul de muncă.** În consecință, Curtea va analiza mecanismele pe care autoritățile statului le-au pus în aplicare și pe care reclamanta a putut să le utilizeze pentru a solicita reparații pentru plângerile sale.

În această privință, Curtea constată că dreptul intern al statului pârât incriminează hărțuirea sexuală la locul de muncă. În plus, dreptul la respectarea reputației și a demnității este protejat de art. 72 din Codul civil, iar o încălcare a drepturilor unei alte persoane poate fi invocată, în principiu, în cadrul unei acțiuni în despăgubire formulate în temeiul dispozițiilor art. 1.349 din Codul civil. Curtea a constatat deja că, atunci când este efectuată în mod corespunzător, o urmărire penală constituie o cale de atac internă eficientă pentru capetele de cerere privind o pretinsă încălcare a vieții private, sancționată de dreptul intern.

În sfârșit, Curtea trebuie să observe că hărțuirea sexuală este considerată de dreptul intern drept cea mai gravă formă de hărțuire, fiind pasibilă de o pedeapsă mai severă decât alte forme de hărțuire interzise de Codul penal. În consecință, Curtea va examina dacă, în cadrul procedurii penale privind acuzațiile de hărțuire sexuală comisă împotriva reclamantei, statul a protejat suficient dreptul acesteia la respectarea vieții sale private, în special a integrității sale personale. Aprecierea respectivă este independentă de faptul dacă ancheta în cauză a condus sau nu la un rezultat favorabil acesteia.

În speță, Curtea observă că reclamanta a formulat o plângere penală împotriva lui C.P. pentru hărțuire sexuală. Cercetarea a început prompt, iar autoritățile, atât parchetul, cât și instanța, au confirmat faptul că C.P. a comis faptele pretinse de reclamantă. Cu toate acestea, au considerat, de asemenea, că faptele în cauză nu îndeplineau cerințele prevăzute de dreptul penal pentru a constitui infracțiunea de hărțuire sexuală. Deciziile luate astfel în speță au constatat fie că făptuitorul nu este responsabil penal pentru pretinsa infracțiune, fie că reclamanta nu s-a simțit umilită de fapte, element prevăzut de dreptul intern pentru ca faptele să constituie infracțiunea de hărțuire sexuală.

Cu toate acestea, niciun element din deciziile interne nu permite Curții să stabilească modul în care autoritățile au ajuns la concluzia lor. Parchetul nu a făcut altceva decât să descrie în detaliu probele prezentate, fără a oferi nicio explicație cu privire la modul în care aceste elemente de fapt au susținut Ordonanța sa din 22 octombrie 2019. Se pare că parchetul nu a considerat declarațiile reclamantei ca fiind probe pertinente, întrucât nu a făcut nicio evaluare a coerenței și credibilității acestora. În plus, declarațiile reclamantei nu par să fi fost plasate în context de procuror. În această privință, Curtea trebuie să reitereze faptul că, la fel ca în cazul violenței domestice, cazurile de hărțuire sexuală nu ies întotdeauna la iveală, deoarece continuă să fie subraportate în mod semnificativ - acestea au loc adesea în cadrul relațiilor personale și în spatele ușilor închise, ceea ce le face și mai dificil de dovedit de către victime. Aceste lacune nu au fost remediate nici de prim-procuror, nici de judecătorie în deciziile lor ulterioare. La fel ca Ordonanța parchetului din 22 octombrie 2019, deciziile de confirmare a acesteia nu conțin motive de natură să explice modul în care legea a fost interpretată și aplicată faptelor din speță.

În plus, autoritățile nu au luat măsuri active pentru a verifica consecințele pe care acțiunile lui C.P. le-au avut asupra reclamantei. În acest sens, având în vedere relevanța pe care elementul de intimidare sau umilire a victimei o are pentru a stabili existența infracțiunii de hărțuire sexuală în temeiul dreptului intern, autoritățile ar fi putut dispune o evaluare psihologică a reclamantei în scopul obținerii unei analize de specialitate a reacțiilor acesteia după întâlnirile cu C.P. și pentru a stabili existența unor eventuale consecințe psihologice ale pretensei hărțuiri. Acestea ar fi putut verifica de asemenea dacă existau motive pentru ca reclamanta să formuleze acuzații false împotriva lui C.P., întrucât acest lucru a fost sugerat de unele dintre declarațiile martorilor. Cu toate acestea, Curtea observă că nimic din cele de mai sus nu a fost făcut în niciun stadiu al anchetei în speță.

În plus, Curtea observă cu îngrijorare că Ordonanța parchetului din 22 octombrie 2019 conținea o descriere detaliată a insinuărilor făcute de C.P. în declarațiile sale cu privire la viața privată a reclamantei și la presupusele motive ale acțiunilor și acuzațiilor acesteia. După cum a afirmat reclamanta, acestea ar fi putut fi doar o strategie de apărare pentru C.P. Deși este posibil să fi fost necesar ca procurorul să facă referire la anumite aspecte ale acestor declarații, este dificil de înțeles cărui scop în examinarea infracțiunii au servit prin reproducerea lor extinsă în ordonanța procurorului. Pe lângă faptul că au fost grosolane și lipsite de respect față de reclamantă, prezența lor au stigmatizat-o și poate fi considerată o încălcare a drepturilor acesteia garantate de art. 8 din Convenție.

Pentru aceste motive, fără a depăși domeniul de aplicare al examinării sale și principiul subsidiarității și fără a se pronunța cu privire la vinovăția lui C.P., Curtea constată că urmărirea penală efectuată în cauza reclamantei a avut vicii atât de semnificative încât constituie o încălcare a obligațiilor pozitive ale statelor în temeiul art. 8 din Convenție.

Capitolul V

Constatări

Din păcate, din informațiile transmise de autorități nu putem prezenta o situație exactă a numărului sesizărilor referitoare la hărțuirea sau violența la locul de muncă, adresate instituțiilor cu atribuții în domeniu, defalcate pe fiecare entitate în parte.

Astfel,

Inspekția Muncii ne-a comunicat faptul că această instituție, dar și inspectoratele teritoriale de muncă, au înregistrat sesizări cu privire la situația angajaților care au declarat că sunt victime ale violenței și hărțuirii la locul de muncă, inclusiv ale violenței și hărțuirii bazate pe gen. **În perioada 2020-2021, a fost înregistrat un număr total de 576 de petiții având drept obiect violența și hărțuirea la locul de muncă, fiind efectuate controale de către inspectorii de muncă sau, după caz, fiind sesizat CNCD; unele sesizări au fost instrumentate de către Inspectoratul Județean de Poliție și trimise către instanța de judecată competentă. Au existat și sesizări care, din verificările efectuate, nu s-au confirmat.**

Unele inspectorate teritoriale de muncă, și anume Buzău, Covasna, Dâmbovița, Ialomița, Maramureș, Mehedinți, Sălaj, Vrancea ne-au comunicat că **nu au înregistrat sesizări având ca obiect hărțuire/vioență/discriminare la locul de muncă**, ITM Vâlcea a precizat că a primit doar o singură sesizare, iar ITM Cluj, sporadic.

O situație neconcludentă se poate constata și în rândul celorlalte autorități administrative sesizate dar și al instanțelor de judecată, în cazul acestora din urmă, pentru că în sistemul ECRIS nu există un obiect distinct al acestui tip de cauze.

Acest lucru este posibil și explicabil și prin prisma faptului că **hărțuirea și în mod special, cea morală, este invocată cu caracter subsidiar față de un alt obiect principal al sesizării/cererii de chemare în judecată** (concediere, sancționare disciplinară, plata drepturi salariale etc.).

Celelalte instituții ne-au comunicat în esență următoarele:

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale:

- **apreciază asupra oportunității extinderii definiției locului de muncă, aceasta neacoperind, în prezent, „și posibilitățile de desfășurare a activității în mediul on-line, mai precis, în regim de telemuncă, întrucât, în acest context, locul de muncă capătă alte valențe”.**

- **consideră că toate categoriile de persoane care desfășoară o activitate sunt protejate, în prezent, contra violenței și hărțuirii la locul de muncă;**

- **opinează că instanța de judecată, respectiv CNCD, sunt singurele entități abilitate să administreze probatoriul și să stabilească întinderea unui prejudiciu, în vederea acordării unor despăgubiri materiale persoanelor victime ale violenței și hărțuirii la locul de muncă;**

- **din informațiile pe care le deține, în prezent, în legislația în domeniu, nu este prevăzută obligația ca o persoană să fie responsabilă cu monitorizarea situațiilor de la locul de muncă în ceea ce privește violența și hărțuirea, precum și consilierea victimelor;**

- **apreciază că legislația din domeniul muncii este armonizată cu directivele europene și cu Convențiile Organizației Internaționale a Muncii, dar va analiza ratificarea, de către România, a Convenției OIM pentru eliminarea Violenței și Hărțuirii în Lumea Muncii.**

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) ne-a comunicat o situație cuprinzând numărul sesizărilor primite în anii 2020, 2021 și 2022, având ca obiect discriminarea/hărțuirea/victimizarea la angajare sau în profesie, dar și soluțiile dispuse în aceste cazuri.

Referitor la activitatea CNCD în domeniul hărțuirii la locul de muncă, remarcăm un volum mare al cauzelor supuse analizei acestei instituții, datorat și redirectionării sesizărilor înregistrate inițial la alte instituții.

Agencia Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES):

- a primit sesizări de la diverse persoane, cu privire la existența unor situații de violență și hărțuire la locul de muncă/bazate pe gen;

- a efectuat demersuri în vederea remiterii spre competentă soluționare instituțiilor abilitate, cu atribuții de control, respectiv Inspecția Muncii și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;

- a apreciat că este necesară o analiză aprofundată a legislației naționale din domeniu, pentru a vedea dacă toate elementele cuprinse în Convenția privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, sunt reglementate în legislația națională sau dacă se impune elaborarea unor proiecte *de lege ferenda*, iar ratificarea Convenției va genera completarea cu succes a legislației naționale.

Comisiile județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (constituite în cadrul agențiilor județene/a municipiului București pentru plăți și inspecție socială) **nu au înregistrat sesizări sau plângeri** care să aibă ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuirea la locul de muncă; **CNCD este autoritatea de stat care garantează respectarea și aplicarea principiului nediscriminării, inclusiv prin soluționarea petițiilor referitoare la hărțuirea la locul de muncă și sancționarea persoanelor și entităților responsabile de acte de hărțuire.**

Din datele transmise de autorități, cele care ne interesează în mod special în speță, putem reține următoarele aspecte:

a) lipsa unor prevederi unitare referitoare la hărțuirea și violența la locul de muncă (chiar se poate reține o supralegalizare în această materie, fără însă a avea o reglementare clară în ceea ce privește definiția, criteriile, autoritățile competente, atribuțiile acestora, procedura de constatare a faptelor de violență și hărțuire la locul de muncă etc). În acest sens, cu titlu de exemplu, evidențiem următoarele aspecte:

- dispozițiile art. 2 alin.(1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 nu conțin o listă completă a criteriilor de discriminare, deoarece criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce practic, oferă posibilitatea reținerii și altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. În această situație, inspectorii de muncă trebuie să stabilească dacă tratamentul **vătămător (premeditat sau generat involuntar, corelativ elementului subiectiv volițional, sub toate formele vinovăției) are la bază unul dintre criteriile indicate neexhaustiv de lege, dacă se poate stabili un element de analogie**, respectiv dacă se identifică un drept legal lezat;

- în Codul muncii, **hărțuirea este definită drept orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator**; în schimb, dacă comportamentul contrar constă în **pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă, iar urmarea produsă constă în intimidarea sau punerea într-o situație umilitoare a victimei, nu mai suntem în prezența contravenției reglementate la art. 260 alin. (1) lit. r) din Codul muncii, ci a infracțiunii reglementate de dispozițiile art. 223 Cod penal, respectiv a infracțiunii de hărțuire sexuală, sau chiar a infracțiunii prevăzute la art. 299 Cod penal, de folosire abuzivă a funcției în scop sexual în situația în care agresorul este subiect activ calificat, respectiv un funcționar public care se prevalează sau profită de o situație de autoritate ori de superioritate asupra victimei**; prevederea din Codul muncii care definește **hărțuirea** trebuie analizată în corelație cu prevederile art. 6 alin. (1) din același act normativ, care stabilesc că **orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de**

protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare;

- potrivit prevederilor art. 5 alin. (5) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare *”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 ”.*

b) imposibilitatea inspectorilor de muncă de a demonstra, din punct de vedere juridic și procedural, existența faptelor de hărțuire și violență la locul de muncă este generată, pe de o parte, de o legislație neclară și neunitară în domeniu, iar pe de altă parte, de atitudinea lucrătorilor și a angajatorilor. Astfel, din informațiile transmise, se desprind următoarele aspecte:

- inspectorii de muncă, în activitatea de control, s-au aflat de multe ori în imposibilitatea de a constata veridicitatea afirmațiilor făcute de petenți, întrucât competențele conferite de Legea nr. 108/1999 sunt limitate, inspectorii de muncă fiind obligați să păstreze confidențialitatea asupra identității persoanei care semnalează nerespectarea prevederilor legale în domeniul reglementat de lege și să nu dezvăluie angajatorului, prepușilor săi sau altor persoane, faptul că efectuează controlul ca urmare a unei sesizări. Ulterior finalizării controlului, se comunică petentului răspunsul, în care se face referire la rezultatul controlului. Totodată, inspectorii de muncă informează petenții cu privire la posibilitatea de a se adresa Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în calitate de autoritate de stat în domeniul discriminării;

- nu există o procedură specifică de soluționare a cazurilor de hărțuire sau discriminare la locul de muncă, așa cum are Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, și, pe cale de consecință, intervine imposibilitatea de a demonstra, din punct de vedere juridic și procedural, de către inspectorii de muncă, existența faptelor de hărțuire și violență la locul de muncă;

- imposibilitatea găsirii unor dovezi scrise care să confirme aspectele sesizate prin petiții;

- petentul nu mai susține aspectele consemnate în cuprinsul sesizării;

- colegii de muncă ai petiționarului infirmă existența unor cazuri de violență/hărțuire la locul de muncă;

- reticența salariaților de a completa Chestionarul sau de a spune la momentul respectiv adevărul despre faptele observate;

- deși cu ocazia controalelor în teren se solicită salariaților completarea unor fișe de identificare/chestionare și consemnarea nemulțumirilor în cuprinsul acestora, sunt dese situațiile în care aceiași salariați care au formulat sesizarea, consemnează altceva în fișele de identificare, fără a-și mai susține sesizarea adresată inspectoratului; de aceea, de cele mai multe ori, după efectuarea verificărilor, în lipsa unor probe certe că salariații au fost constrânși într-un anumit sens (de exemplu să semneze o serie de înscrisuri dându-se astfel aparența de legalitate a unor măsuri întreprinse de angajator), aceștia din urmă sunt îndrumați să se adreseze instanței de judecată;

- cadrul legislativ în limitele căruia se desfășoară verificările lucrătorilor desemnați nu permite întotdeauna identificarea în mod concret a faptelor de abuz, sesizate de salariații care se adresează în scris instituției; în cele mai multe situații, declarațiile părților implicate în conflictele individuale de muncă ce au ca obiect faptele de hărțuire sunt contradictorii, situațiile constatate fiind aproape în totalitate de strictă interpretare, inspectorii de muncă aflându-se în situația de a-și asuma responsabilitatea aplicării sancțiunilor contravenționale precum și a dispunerii de măsuri în consecință;

- motivele care stau la baza unor astfel de atitudini sunt reprezentate de faptul că discriminarea și hărțuirea indiferent de formele în care se prezintă lezează salariații în tăcere, adică prin fapte (atingeri, contact fizic provocator), cuvinte și expresii, inclusiv cu tentă sexuală,

aspecte ce pot fi demonstrate în general numai prin proba testimonială, drept pentru care reclamanții sunt direcționați către instanțele de judecată competente în acest sens;

- efectuarea mai multor vizite la angajator, de către inspectorii de muncă, la intervale diferite de timp, creează acestuia un disconfort și acesta devine recalcitrant, formulează plângeri penale pentru abuz în serviciu, clamează existența unor interese ascunse, ilegite;

- soluționarea petițiilor adresate inspectoratului de muncă se realizează în baza Ordonanței Guvernului nr. 27/2002, act normativ destul de restrictiv și cu termene relativ mici de soluționare a petițiilor.

Aspecte particulare reținute din activitatea inspectorilor de muncă:

- fiind mai multe acte normative care tratează aspecte ce țin de discriminare, egalitate de șanse și hărțuire la locul de muncă, inspectorii de muncă au o problemă în a califica faptele de discriminare sau hărțuire: când sunt de competența lor și când nu; dacă ar trebui redirecționate sesizările prin care se reclamă hărțuirea morală la locul de muncă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării din moment ce potrivit dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor susmenționate;

- posibilitatea ca un salariat să se exprime eronat, iar ceea ce reclamă să nu se plieze pe definiția hărțuirii morale la locul de muncă, chiar dacă termenul folosit este acesta; care mai este rolul inspectorului de muncă în aceste situații? O definiție a victimizării găsim și în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 și în Codul muncii. Când efectuează control inspectorii de muncă și când membrii Consiliului având în vedere că și cuantumul sancțiunii aplicabile este diferit?

- angajatorii nu manifestă o deschidere deosebită în abordarea aspectelor ce țin de aplicarea prevederilor Legii nr. 202/2002 și a normelor metodologice de aplicare a acestora. Este o problemă trecută la „și altele”, e privită ca o chestiune prin care se adaugă la birocrația mult clamată. Dacă vorbim de angajatori cu număr ridicat de personal, există proceduri, iar implicarea și conștientizarea este ridicată. La nivelul microîntreprinderilor abordarea diferă. Atitudinea: *te ascultă, îndeplinesc măsurile dispuse cu ocazia controalelor în sensul că întocmesc toate documentele prevăzute de lege, dar e greu de spus dacă se și aplică ceea ce consemnează în scris. Salariații, chiar dacă își cunosc drepturile, nu sesizează de regulă asemenea fapte;*

- în cazul faptelor reglementate de dispozițiile Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, calitatea de agent constator o au membrii Colegiului director din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în timp ce în cazul faptelor reglementate de dispozițiile Codului muncii, calitatea de agenți constatori o au inspectorii de muncă. Drept urmare, **în situația în care s-a săvârșit la locul de muncă o faptă de hărțuire morală, inspectorii de muncă nu sunt competenți să constate o asemenea faptă contravențională și să aplice sancțiunea contravențională corespunzătoare;**

- **nu există instrumente clare de lucru care să permită identificarea și probarea situațiilor de hărțuire;** inspectorul de muncă nu poate utiliza proba cu martori, înregistrări audio-video sau alte asemenea; refuzul salariaților de a colabora cu reprezentanții instituției atunci când sunt necesare declarațiile acestora sau când trebuie să completeze chestionarul; în cele mai multe cazuri, răspunsurile sunt: „nu știu”, „n-am văzut”, „n-am auzit”, „nu cunosc”;

Din informațiile pe care le dețin autoritățile, în prezent, în legislația în domeniu, nu este prevăzută obligația ca o persoană să fie responsabilă cu monitorizarea situațiilor de la locul de muncă în ceea ce privește violența și hărțuirea, precum și consilierea victimelor.

Nu în ultimul rând, se remarcă lipsa unor specialiști în materia hărțuirii și violenței la locul de muncă, precum și a unor cursuri de formare/perfecționare a inspectorilor de muncă cu privire la specificul controalelor în domeniul hărțuirii și violenței la de muncă.

Prin urmare, se poate constata că toate aspectele mai sus menționate sunt de natură a produce confuzii și de a lăsa fără apărare corespunzătoare o persoană care a fost supusă hărțuirii sau violenței la locul de muncă.

c) Din practica instanțelor de judecată am remarcat unele aspecte care sunt de evidențiat și anume:

- *considerarea că hărțuirea trebuie să se desfășoare pe o perioadă de minim șase luni și să vizeze adoptarea cel puțin a unuia dintre comportamentele caracterizate ca acțiuni destinate îngrijirii posibilității de exprimare a victimei: acțiuni ce vizează izolarea victimei; acțiuni de desconsiderare a victimei; acțiuni de discreditare profesională a victimei; acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei.*

În opinia noastră, o astfel de practică nu numai că nu este una sănătoasă, ci este una de natură a descuraja și dezarma persoana supusă hărțuirii. Nu este necesar caracterul de durată sau sistematic al comportamentelor nedorite, **un singur act suficient de important**, care să producă efecte precum lezarea demnității, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor, **putând fi calificat hărțuire**. Acceptarea sau însușirea unei astfel de practici creează un impact negativ asupra mediului de lucru și aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aflate într-o asemenea situație sau care s-ar putea afla într-o împrejurare de acest gen.

- **referitor la înregistrările audio** invocate în cadrul unui proces s-a reținut că neluarea în considerare a acestora este în acord cu prevederile legale în materia probațiunii cuprinse în art. 255 prin raportare la art. 341 din Codul de procedură civilă, cunoscut fiind că înregistrarea audio nu reprezintă o probă din categoria celor ce se administrează în fața instanței de judecată, neavând caracter direct și nemijlocit, fiind atributul acesteia să rețină numai împrejurările și mijloacele de probă determinante în aflarea adevărului judiciar⁵⁹; din practica instanțelor am reținut că *cu atât mai mult cu cât proba aflată în discuție a fost obținută fără acordul părții căreia îi este opusă, ca atare nici transcrierea înregistrărilor nu poate avea valoarea probatorie a unui înscris în sensul de instrumentum probationis, întrucât nu emană nemijlocit de la o parte pentru a fi opus acesteia;*

În context, este de reținut faptul că art. 226 alin. (1) din Codul penal incriminează fapta de **violare a vieții private** prin *Atingerea adusă vieții private, fără drept, prin fotografierea, captarea sau înregistrarea de imagini, ascultarea cu mijloace tehnice sau înregistrarea audio a unei persoane aflate într-o locuință sau încăpere ori dependență ținând de aceasta sau a unei convorbiri private se pedepsește cu închisoare de la o lună la 6 luni sau cu amendă.*". În alin. (4) al aceluiași articol se prevede că, *Nu constituie infracțiune fapta săvârșită:*

a) *de către cel care a participat la întâlnirea cu persoana vătămată în cadrul căreia au fost surprinse sunetele, convorbirile sau imaginile, dacă justifică un interes legitim;*
b) *dacă persoana vătămată a acționat explicit cu intenția de a fi văzută ori auzită de făptuitor;*
c) *dacă făptuitorul surprinde săvârșirea unei infracțiuni sau contribuie la dovedirea săvârșirii unei infracțiuni;*

⁵⁹ Art. 255: Admisibilitatea probelor

(1) Probele trebuie să fie admisibile potrivit legii și să ducă la soluționarea procesului.

(2) Dacă un anumit fapt este de notorietate publică ori necontestat, instanța va putea decide, ținând seama de circumstanțele cauzei, că nu mai este necesară dovedirea lui.

(3) Uzanțele, regulile deontologice și practicile statornicite între părți trebuie probate, în condițiile legii, de către cel care le invocă. Regulamentele și reglementările locale trebuie dovedite de către cel care le invocă numai la cererea instanței.

(4) La cererea instanței, autoritățile competente sunt obligate să îi comunice, în termenul stabilit, toate informațiile, înscrisurile ori reglementările solicitate.

Art. 341: Lucrurile ca mijloace de probă

(1) Sunt mijloace materiale de probă lucrurile care prin însușirile lor, prin aspectul lor ori semnele sau urmele pe care le păstrează servesc la stabilirea unui fapt care poate duce la soluționarea procesului.

(2) Sunt, de asemenea, mijloace materiale de probă și fotografiile, fotocopiile, filmele, discurile, benzile de înregistrare a sunetului, precum și alte asemenea mijloace tehnice, dacă nu au fost obținute prin încălcarea legii ori a bunelor moravuri.

d) *dacă surprinde fapte de interes public, care au semnificație pentru viața comunității și a căror divulgare prezintă avantaje publice mai mari decât prejudiciul produs persoanei vătămate.*

Totodată, remarcăm Decizia nr. 51/2021, prin care Înalta Curte de Casație și Justiție stabilește că *tipicitatea infracțiunii de violare a vieții private în modalitatea incriminată de art. 226 alin. (2) din Codul penal nu este condiționată de deținerea unor sunete, convorbiri ori imagini realizate fără drept, prin fotografierea, captarea sau înregistrarea de imagini, ascultarea cu mijloace tehnice sau înregistrarea audio a unei persoane aflate într-o locuință sau încăpere ori dependență ținând de acestea sau a unei convorbiri private.*

Într-un asemenea cadru legal se evidențiază dificultatea sau/și chiar imposibilitatea dovedirii faptei de hărțuire.

- Cuantificarea prejudiciului moral nu este supusă unor criterii legale de determinare, urmând a fi realizată în echitate, cu respectarea principiilor proporționalității.

Este în afara oricărui dubiu că în absența criteriilor legale pentru determinarea prejudiciului moral, instanța de judecată este chemată a analiza suferințele efective produse reclamantului în vederea cuantificării despăgubirilor acordate, astfel încât *cel prejudiciat să beneficieze de o reparație de natură a atenua suferințele morale suferite, fără a se ajunge la situația îmbogățirii fără just teme și al justului echilibru între natura valorilor lezate și sumele acordate.*

d) Cu privire la definiția victimizării, se poate constata că noțiunea de **victimizare** o regăsim atât în cuprinsul art. 2 alin. (7) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, ca fiind, *orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării* (fapta de victimizare astfel definită constituind contravenție ce se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă fapta vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă fapta vizează un grup de persoane sau o comunitate), cât și în art. 5 alin. (7) din Codul muncii definită ca fiind *orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării* (săvârșirea acestei fapte fiind considerată contravenție ce se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei conform art. 260 alin. 1 lit. r) din Codul muncii).

Deși fapta este definită similar în cele două acte normative, sancțiunea este diferită, după cum urmează:

- fie sancțiunea prevăzută de dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, de amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate, când fapta este constatată de către personalul CNCD,

- fie amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei dacă fapta este constatată de către inspectorii de muncă.

e) Din analiza legislației naționale din domeniul muncii, prin raportare la Convenția privind eliminarea violenței și a hărțurii în lumea muncii, am constatat următoarele:

- *nu există o reglementare unitară a hărțurii;*
- *nu există o reglementare a hărțurii la locul de muncă, fiind definită totuși hărțuirea morală la locul de muncă;*
- sunt atribuite competențe către mai multe autorități, în vederea analizării și sancționării cazurilor de hărțuire/violență la locul de muncă (Inspekția Muncii, CNCD, Poliția Română);
- nu este reglementată hărțuirea/violența la locul de muncă realizată de clienți sau terțe persoane, împotriva angajatului și în legătură cu munca desfășurată de acesta din urmă;
- nu există dispoziții speciale referitoare la obligația angajatorilor de a preveni, elimina, interzice hărțuirea și violența la locul de muncă;

- nu există dispoziții care să instituie obligația de a angaja/desemna o persoană cu atribuții în domeniul hărțuirii/violenței la locul de muncă, responsabilă cu elaborarea unor planuri/regulamente anti-hărțuire, dar și cu monitorizarea situației de la locul de muncă;
- nu există prevederi legale care să creeze un mediu protejat, de siguranță pentru angajații-victime ale hărțuirii/violenței la locul de muncă, care reclamă aceste fapte;
- nu sunt stabilite măsuri de sprijin pentru persoanele-victime ale hărțuirii/violenței la locul de muncă (de ex. consiliere psihologică, plăți compensatorii, etc);
- nu sunt prevăzute acțiuni/condiții de încurajare a angajaților-victime ale hărțuirii/violenței la locul de muncă să sesizeze aceste fapte;
- nu există informări/ghiduri ușor accesibile, cu privire la ceea ce reprezintă dreptul de a lucra într-un loc de muncă, fără a fi hărțuit, dar și pașii ce trebuie urmați atunci când apare o asemenea situație.

Concluzionând cele de mai sus, considerăm că dincolo de orice aspecte legate de legislație, de interpretarea acesteia sau faptelor de autorități ori de atitudinea părților implicate, se pot reține următoarele:

- hărțuirea morală la locul de muncă are în vedere un *comportament irațional, repetitiv față de un angajat sau grup de angajați*, constituind un risc pentru sănătate și securitate;
- hărțuirea este un tip de violență *rece, perfidă, ipocrită, uneori invizibilă practic*, pe care o persoană o poate exercita asupra alteia;
- *hărțuirea la locul de muncă reprezintă supunerea angajatului unor tipuri de acțiuni care, luate individual, nu prezintă caracter ilicit, dar care, considerate unitar, pot fi agasante și exercitate cu finalitate persecutorie, în așa fel încât să determine în angajat o atitudine de umilință legată de continuitatea practicării profesiei;*
- în practică, eticheta de "hărțuire la locul de muncă" a fost atribuită unor acțiuni care se succed în mod anormal și constant, cum ar fi: *acuzații nefondate, insidioase, izolare, crearea unei imagini negative a victimei printre colegii de serviciu, provocarea, denigrarea, intimidarea, constrângerea, încălcarea abuzivă a atribuțiilor, etc.;*
- hărțuirea la locul de muncă poate să implice o exercitare greșită a unei funcții sau abuz de funcție, față de care persoanele vizate pot întâmpina dificultăți în a se apăra. Pentru victimele hărțuirii consecințele pot fi semnificative, mai ales din punct de vedere medical;
- hărțuirea sau violența la locul de muncă se poate întâlni în orice domeniu și la orice nivel;
- poate fi fătășă, adică ușor de sesizat de colegi, angajator, autorități sau terțe persoane ori ascunsă și greu de probat, datorită iscusinței și abilității hărțuitorului, și uneori încrederii în protecția de care se bucură acesta (din partea din partea superiorilor sau a persoanelor cu influență, ori a colegilor, pe care, aparent, îi are de partea sa, de cele mai multe ori pentru că nu le pasă ori pur și simplu le convine starea de conflict);
- unele cazuri de hărțuire nu ies întotdeauna la iveală, întrucât acestea au loc cel mai adesea în cadrul relațiilor personale și într-un cadru nu tocmai la vedere, ceea ce le face și mai dificil de dovedit de către persoana hărțuită;
- necesitatea unei confruntări între părți trebuie cântărită cu atenție de către autorități și trebuie luate în considerare și protejate demnitatea și sensibilitatea persoanei hărțuite;
- fără un sprijin real, echilibrul psihic al persoanei hărțuite este afectat, încrederea în sine destructurată, moment în care apare stresul și problemele de sănătate.

În context, nu putem să nu reținem că sunt și situații de excepție, în care, apar persoane „fals” hărțuite și acest lucru se datorează, în principal, următoarelor cauze:

- din diverse motive (stare de sănătate, probleme personale etc.) lucrătorul a fost cumva menajat o perioadă, atât de superiori cât și de colegi sau terțe persoane;
- protejarea persoanei în acest mod a presupus pe lângă trecerea cu vederea a unui comportament necorespunzător și diminuarea volumului de muncă fără influențe asupra drepturilor salariale;

- ulterior trecerii de perioada dificilă, persoana astfel protejată a revendicat același tratament favorabil;

- în timp, o astfel de modificare este de natură să creeze un cadru ostil față de acea persoană, întrucât ceilalți angajați sunt nemulțumiți de faptul că aceasta are mai puține obligații de serviciu și, prin urmare, i se plică un tratament favorabil.

Față de cele arătate, apreciem că este necesar ca,

1. Angajatorii:

- să aibă ca obiectiv prevenirea hărțuirii și violenței la locul de muncă,

- să evalueze riscul săvârșirii acestor fapte și

- să adopte măsuri adecvate pentru a se putea preveni acest fenomen și consecințele sale.

2. Puterea legiuitoare să creeze un cadru legislativ și administrativ coerent, de natură să asigure respectarea drepturilor lucrătorilor în ceea ce privește desfășurarea activității într-un climat adecvat.

Capitolul VI

Propuneri

Subcapitolul 1 - Propuneri legislative

Având în vedere,

- multitudinea actelor normative care fac referire la hărțuirea la locul de muncă,
- suprapunerea atribuțiilor instituțiilor cu competențe în materie,
- conținutul prevederilor **Convenției privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii** (Convenția OIM nr. 190), adoptată la Geneva în cea de-a 108 -a sesiune ILC din 21 iunie 2019,
- considerentele Hotărârii din 30 august 2022 în cauza C. împotriva României, pronunțată de Curtea Europeană a Drepturilor Omului din care rezultă că, *la 21 iunie 2019, Organizația Internațională a Muncii (OIM) a Organizației Națiunilor Unite a adoptat Convenția privind violența și hărțuirea (nr. 190), care vizează protejarea lucrătorilor împotriva violenței și hărțuirii în lumea muncii, definite ca "o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințările legate de manifestarea acestora, indiferent dacă este vorba de o singură ocurență sau de un eveniment repetat, care are drept scop sau ar putea conduce la un prejudiciu fizic, psihic, sexual sau economic, și include violența și hărțuirea pe criterii de gen" dar și faptul că aceasta a intrat în vigoare la 25 iunie 2021, dar reiese că România nu a înaintat-o încă autorității competente și nici nu a ratificat-o.*
- precum și împrejurarea că, hărțuirea la locul de muncă este specifică relațiilor de muncă, respectiv raporturilor de serviciu,

1. Se impune reglementarea tuturor formelor de hărțuire la locul de muncă, în Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, respectiv în actele normative cu caracter special, care se referă la celelalte categorii de lucrători.

Astfel,

a) definiția **hărțuirii la locul de muncă** să cuprindă toate formele/criteriile de hărțuire la locul de muncă⁶⁰;

b) criteriile în funcție de care se apreciază fapta de hărțuire să fie clare;

c) procedura de sesizare a unei fapte de hărțuire la locul de muncă să se refere în principal, la:

- existența unei proceduri prelabile la angajator, care să conducă la stabilirea unui climat adecvat desfășurării activității în condiții optime la locul de muncă, fără caracter obligatoriu;
- entitatea care poate fi sesizată, în cazul eșuării concilierii prelabile sau în cazul în care nu se uzează procedura prelabilă;
- caracterul de soluționare a cauzei cu urgență;
- de cine poate fi sesizată (ex. persoana hărțuită, angajator, terță persoană);
- împotriva cui se poate face reclamația (hărțuirea poate fi săvârșită atât de colegi, șefi cât și de clienți sau terțe persoane);
- termenul legal de sesizare;
- probele care pot fi administrate;
- efectuarea unei evaluări psihologice a persoanei hărțuite în scopul obținerii unei analize de specialitate a reacțiilor acesteia după întâlnirile cu hărțuitorul și pentru a stabili existența unor eventuale consecințe psihologice ale faptei de hărțuire;
- menționarea căilor legale de atac și instanța competentă;
- măsurile de protecție a persoanei supusă hărțuirii, inclusiv consilierea psihologică.

⁶⁰ Ministerul Muncii și Solidarității Sociale ne-a informat că apreciază asupra oportunității extinderii definiției locului de muncă, aceasta neacoperind, în prezent, „și posibilitățile de desfășurare a activității în mediul on-line, mai precis, în regim de telemuncă, întrucât, în acest context, locul de muncă capătă alte valențe”.

2. Completarea Codului muncii în sensul introducerii unei prevederi din care să reiasă că: *Angajatorii, cu un număr de peste 10 de angajați, au obligația să identifice cel puțin un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul prevenirii hărțuirii/violenței la locul de muncă;*

3. Înființarea în cadrul Inspecției Muncii, respectiv în cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă a unor compartimente specializate în domeniul hărțuirii/violenței la locul de muncă, prin modificarea/completarea în mod corespunzător a Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

4. Reglementarea în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, cu modificările și completările ulterioare, a **unei proceduri de efectuare a controalelor**, având ca tematică hărțuirea la locul de muncă, de către inspectorii de muncă. *Spre exemplu, câte vizite trebuie efectuate, obiectivele urmărite, ghiduri de bună practică, condițiile în care pot fi audiați și posibilitatea solicitării unor puncte de vedere de la părțile implicate (ex. persoana hărțuită, angajator, terță persoană); consultarea reprezentanților sindicatului, acolo unde este posibil; precizarea expresă a situațiilor în care ar trebui păstrată confidențialitatea sesizării primite.*⁶¹

5. Completarea art. 7 alin. (1) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu o nouă literă, litera e) cu următorul conținut: *instruirea suficientă și adecvată cu privire la situațiile care întrunesc elementele hărțuirii la locul de muncă pentru toate persoanele care prestează o activitate (inclusiv, stagii de practică, ucenici, voluntari etc.).*

6. **Analizarea și modificarea/corelarea sancțiunilor aplicate faptei de victimizare stabilite** atât în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, cât și în Codul muncii, având în vedere diferențele majore al cuantumului amenzilor aplicate⁶²;

7. Analizarea oportunității ratificării **Convenției privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii** (Convenția OIM nr. 190), adoptată la Geneva în cea de-a 108 -a sesiune ILC din 21 iunie 2019, de către organele abilitate.

Subcapitolul 2 - Propuneri administrative

1. Stabilirea unor politici organizaționale prin care să fie descurajată și sancționată orice formă de hărțuire;

2. Organizarea unor campanii de informare privind combaterea situațiilor de vulnerabilitate a angajaților pe piața muncii, inclusiv în cazul persoanelor cu dizabilități;

3. Cursuri de pregătire și formare profesională în vederea creării unor specialiști în cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă în domeniul hărțuirii/violenței/discriminării la locul de muncă;

4. Asigurarea unor programe de formare profesională/ cursuri de perfecționare, de către specialiștii inspectoratelor teritoriale de muncă în domeniul hărțuirii/violenței/discriminării la

⁶¹ dispozițiile art. 18 lit. c) din Lege nr. 108/1999 inspectorii de muncă au obligația să păstreze confidențialitatea asupra identității persoanei care semnalează nerespectarea prevederilor legale în domeniu; prin urmare, efectuarea mai multor vizite la angajator, la intervale diferite de timp, creează acestuia un disconfort și acesta devine recalcitrant, formulează plângeri penal pentru abuz în serviciu, clamează existența unor interese ascunse, ilegitime.

⁶² art. 2 alin. (7) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, ca fiind, orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării (fapta de victimizare astfel definită constituind contravenție ce se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă fapta vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă fapta vizează un grup de persoane sau o comunitate), cât și în art. 5 alin. (7) din Codul muncii definită ca fiind orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării (săvârșirea acestei fapte fiind considerată contravenție ce se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei conform art. 260 alin. 1 lit. r) din Codul muncii).

locul de muncă la care să participe angajatorii sau persoanele desemnate, cu atribuții în acest sens;

5. Efectuarea trimestrială de către inspectoratele teritoriale de muncă a unor sesiuni de informare cu privire la hărțuirea la locul de muncă care să vizeze:

a) mediatizarea actelor normative în vigoare, prin intermediul emisiunilor radio, mass media, comunicate de presă, afișe etc.;

b) întâlniri cu reprezentanții sindicatelor și cu reprezentanții angajatorilor în vederea identificării unor posibile situații de hărțuire/violență/discriminare la locul de muncă, în derularea raporturilor de muncă dintre angajator și angajat și identificării soluțiilor potrivite;

6. Realizarea semestrială a activităților de control ale structurilor specializate (ITM-uri, IPJ-uri), în vederea verificării respectării legislației privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, precum și pentru sancționarea *tuturor* cazurilor de violență la locul de muncă;

7. Numirea prin regulamentele interne a unei/unor persoane responsabilă/responsabile cu monitorizarea situațiilor de la locul de muncă în ceea ce privește violența și hărțuirea, precum și consilierea victimelor;

8. Organizarea unor campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților, în scopul asigurării unei înțelegeri privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații; informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire;

9. Realizarea de analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în pozițiile de decizie din administrația publică centrală; implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în administrația publică; din informațiile transmise rezultă că funcțiile de demnitate publică ocupate de femei au o pondere foarte mică; funcțiile de conducere ocupate de femei au o pondere sensibil mai mică decât cea a funcțiilor ocupate de bărbați; funcțiile de execuție ocupate de femei au o pondere din totalul angajaților sensibil mai mare decât cea a funcțiilor ocupate de bărbați;

10. Reconsiderarea atribuțiilor Comisiilor Județene în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați prin prisma activității concrete desfășurate în domeniul hărțuirii/violenței/discriminării la locul de muncă.