

Principalele aspecte pe care angajatorii trebuie sa le aiba în vedere pentru a se conforma legislației privind combaterea discriminării și hărțuirii la locul de munca | De vorba cu Dan Dascalu (Partener) și Sonia Balanescu (Managing Associate) - D&B David și Baias, despre prevederile legale în vigoare, combaterea acestui fenomen și modul în care poate fi diminuat riscul apariției unor litigii inițiate de salariați



Complexitatea legislației privind combaterea discriminării și hărțuirii la locul de munca face dificilă conformarea angajatorii având nevoie de sprijin de specialitate pentru a putea implementa la nivelul organizațiilor toate prevederile în vigoare. **Dan Dascalu, Partener D&B David și Baias, atrage atenția ca nu mai puțin de cinci acte normative, care se suprapun parțial, exista în acest domeniu, iar de aici rezulta o serie de probleme. „Dificultatea conformării se manifesta, în principal, pe trei planuri: cel al pregătirii și implementării procedurilor interne obligatorii, cel al organizării sesiunilor de informare și instruire a salariaților și cel al investigării și soluționării efective a plângerilor de hărțuire. Întrucât legislația aplicabilă nu este tocmai coerentă, exista multe aspecte interpretabile, care trebuie tratate cu precauție. Pentru aceste motive, se recomanda companiilor care se confrunta cu plângeri de hărțuire sa apeleze la consultanța juridică de specialitate, pentru a se asigura, pe cât posibil, ca investigarea și soluționarea acestora se realizeaza cu respectarea prevederilor legale”, nuanțeaza avocatul.**

Modul în care a fost construită legislația din domeniu generează un risc suficient de ridicat ca unii salariați să depună plângeri nejustificate privind cazuri de hărțuire, chiar dacă nu exista în mod necesar rea voință din partea acestora.

Dan Dascalu apreciază că motivul principal pentru care un angajator poate să se confrunte cu multiple plângeri nejustificate rezidă în neclaritatea normelor legale, care, nefiind tocmai accesibile salariaților fără pregătire juridică, ar putea să îi determine să creadă că sunt victimele unor acte de hărțuire, așa cum aceasta este reglementată de lege în înțelesul lor. „La acest motiv se adaugă, desigur, atât popularitatea subiectului, cât și subiectivismul inerent care intervine în materia hărțuirii. În același timp, un aspect ignorat și nereglementat de legiuitor, este situația în care angajații acționează cu rea-credință, formulând plângeri nefondate și repetate, utilizând astfel drepturile lor în mod abuziv. Inexistența unor sancțiuni pentru astfel de comportamente abuzive poate încuraja, indirect, astfel de practici. În acest fel, cade în sarcina angajatorilor să creeze mecanismele potrivite de filtrare și investigare a plângerilor repetate”, avertizează interlocutorul **BizLawyer**.

În aceste condiții, este important ca angajatorii să aibă în vedere mai multe aspecte care rezulta din obligațiile pe care legislația aplicabilă le impune în materia pregătirii regulilor interne din acest domeniu. Astfel, ei trebuie ca, pe baza Ghidului aprobat prin HG 970/2023, să întocmească o procedură internă privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de munca. Aceasta procedură trebuie adaptată condițiilor specifice de muncă din companie.

De asemenea, este necesară întocmirea unei proceduri interne care cuprinde circuitul instituțional privind

demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice (abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați) cu privire la primirea de către angajator a unei sesizări privind discriminarea pe criteriul de sex.

Se impune și întocmirea unei proceduri interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private; dar și includerea în regulamentul intern al angajatorului de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hartuire morală la locul de muncă.

Alte obligații ale angajatorilor țin de introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex, precum și a tuturor formelor de discriminare în regulamentul intern; de introducerea în contractul colectiv de muncă de clauze privind interzicerea faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte; și de întocmirea unei proceduri care să cuprindă metode de verificare și de acordare de suport victimei, precum și mecanisme de prevenire care constau în consiliere de specialitate și îndrumare pentru persoanele care reclamează fapte de hartuire pe criteriul de sex sau hartuire morală.

„În același timp, companiilor le revin și obligații de informare și de instruire a salariaților cu privire la legislația aplicabilă în domeniul discriminării și hărțuirii, fiind obligatorie, printre altele, asigurarea: informării de specialitate a conducerii angajatorului în legătura cu respectarea legislației în domeniu; informării și instruirii tuturor angajaților prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile metodologiei, cu caracter anual și diseminării metodologiei prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților”, precizează [Sonia Balanescu](#), *Avocat Senior Coordonator în cadrul D&B David și Baias*.

Riscuri majore pentru angajatori

Nerespectarea legislației în domeniu vine la pachet cu riscuri majore pentru angajatori. Pe de-o parte, poate interveni răspundere contravențională prin plata unor amenzi consistente, iar pe de altă parte răspunderea civilă, care implică plata unor despăgubiri, afectarea reputației/imaginii companiei, ca urmare a implicării în litigii inițiate de către salariați etc. În cazurile cele mai greve se poate ajunge chiar la răspundere penală.

„Spre exemplu, încălcarea de către angajator a obligației de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hartuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hartuire morală la locul de muncă, reprezintă contravenție și se sancționează cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei”, indică interlocutoarea ^{Biz} **Lawyer**.

Sonia Balanescu mai spune că, în cazul în care angajatorul stabilește, în orice formă, reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hartuire morală la locul de muncă, fapta să fie considerată contravenție și se sancționează cu amendă de la 50.000 lei la 200.000 lei.

De asemenea, încălcarea obligației angajatorului de a include în regulamentul intern și contractul colectiv de muncă a unor prevederi privind combaterea discriminării și hărțuirii la locul de muncă reprezintă contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei.

Nu în ultimul rând, încălcarea confidențialității procedurii de investigare a cazului de hartuire s-ar putea califica drept o faptă de divulgare a secretului profesional, pedepsită cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă.

Citește și

[→ Provocarile cu care se vor confrunta companiile în anul 2025, pe segmentul de Muncă Resurse](#)

Umane, sunt multiple și complexe, depășind adesea simpla conformitate legislativă, avertizează avocații firmei D&B David și Baias | Dan Dascalu, Partener: "Necesitatea de a anticipa modificările, de a comunica transparent cu angajații și partenerii sociali, precum și riscurile asociate nerespectării prevederilor, cresc presiunea asupra angajatorilor"

Avocații se așteaptă la o creștere a numărului de plângeri

Specialiștii D&B David și Baias se așteaptă ca numărul acțiunilor în instanță să crească, mai ales dacă salariații vor fi nemulțumiți de modul în care angajatorii au soluționat plângerile interne depuse de salariați. Acest fenomen este potențat și de faptul că plângerile nu se mai fac doar scris, cu asumarea identității, ci se pot transmite și anonim.

Avocații sunt de părere că posibilitatea depunerii în mod anonim a plângerilor va avea două efecte asupra firmelor: unul pozitiv și unul negativ.

Efectul pozitiv va fi acela de combatere/descurajare a cazurilor de hărțuire la locul de muncă. În opinia juriștilor, lipsa obligației de a asuma a identității poate încuraja salariații de bună-credință, victime ale hărțuirii, să depună plângeri, deoarece anonimul le oferă siguranța mentală că nu vor exista consecințe negative asupra lor ca urmare a plângerilor depuse. Depunerea plângerii poate conduce la sancționarea hărțuitorului, astfel că faptele de hărțuire vor putea fi treptat descurajate.

Efectul negativ ține de creșterea riscului ca unele plângeri depuse să fie nefondate și să aibă ca unic rezultat irosirea resurselor angajatorului. Acest revers al medaliei izvorăște din aceeași cauză: anonimul poate încuraja salariații de rea-credință să depună plângeri în mod abuziv.

„În acest fel, cheia este în mare parte la angajatori: pentru a diminua riscul de litigii în domeniul discriminării și hărțuirii, angajatorii trebuie să trateze cu seriozitate și importanță acest subiect, prin pregătirea tuturor procedurilor care sunt obligatorii conform legii, prin informarea și instruirea salariaților, precum și prin asigurarea unui proces de investigare și soluționare a plângerilor care să respecte rigorile legale și să urmărească, în mod pragmatic, stoparea eventualelor fapte de hărțuire identificate la nivelul organizației și acordarea de suport victimei”, considera **Dan Dascalu**.

Pentru a se alinia prevederilor legale, companiile trebuie să facă eforturi logistice suplimentare. Astfel, angajatorii vor trebui să își reorganizeze și să își bugeteze resursele și activitatea necesară, astfel încât să poată, în mod realist, să soluționeze în timp util și potrivit normelor legale toate plângerile primite.

Analizele făcute de avocații D&B David și Baias releva faptul că se constată o creștere treptată a interesului salariaților de a sesiza cazurile de hărțuire la locul de muncă. „Acest fapt este reflectat, de asemenea, și în cele mai recente hotărâri ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, unde se pot observa din ce în ce mai multe sesizări ale salariaților, mai mult sau mai puțin îndreptățite, cu privire la existența unor cazuri de discriminare la locul de muncă. Așadar, concluzia noastră este că, pe măsura ce trece timpul, salariații din România devin din ce în ce mai informați și mai dornici să își exercite drepturile pe care le au cu privire la combaterea hărțuirii la locul de muncă”, susține **Sonia Balanescu**.

Conceptele de hărțuire și discriminare

Legislația din prezent nu oferă definiții unitare ale conceptelor de hărțuire și discriminare. Ghidul aprobat prin HG

970/2023 menționează ca hartuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natura sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. „Aceasta include situațiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hartuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hartuire fizică, verbală și nonverbală. Din interpretarea coroborată a tuturor prevederilor legale rezultă că hartuirea la locul de muncă se poate manifesta prin două forme: hartuire sexuală, hartuire morală”, explică **Sonia Balanescu**.

La rândul său, Legea 202/2002 menționează că prin hartuire sexuală se înțelege 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.

De asemenea, potrivit OG 137/2000, prin hartuire morală la locul de muncă se înțelege orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduita ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi. Același act normativ stipulează că prin hartuire morală la locul de muncă se înțelege și orice comportament care, prin caracterul sau 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 legii, stresul și epuizarea fizică intra sub incidența hartuirii morale la locul de muncă.

Măsuri pentru combaterea acestui fenomen

Pentru a preveni discriminarea și hartuirea la locul de muncă, angajatorii au la îndemână o serie de măsuri.

În opinia avocaților D&B David și Baias, este necesară la nivelul companiilor pregătirea și aplicarea procedurilor interne specifice. De asemenea, se impune informarea periodică a salariaților cu privire la combaterea tuturor formelor de discriminare, inclusiv a hartuirii la locul de muncă și efectuarea de sesiuni de instruire pe categorii de lucrători; dar și încurajarea salariaților să depună plângeri cu privire la situațiile de hartuire în care sunt implicați.

Un alt pas important este sancționarea periodică a salariaților cu privire la combaterea tuturor formelor de discriminare, inclusiv a hartuirii la locul de muncă și efectuarea de sesiuni de instruire pe categorii de lucrători. Mai mult, angajatorii trebuie să mizeze foarte mult și pe încurajarea salariaților să depună plângeri cu privire la situațiile de hartuire în care sunt implicați.

„Angajatorii pot preveni discriminarea și hartuirea la locul de muncă și prin alocarea resurselor necesare soluționării plângerilor astfel încât soluționarea să se efectueze în termenele legale, cu respectarea procedurilor specifice”, apreciază *Partenerul D&B David și Baias*.

Citește și

[→ D&B David și Baias anunță promovări în echipa începând din 1 septembrie: Georgiana Balan devine Counsel, alți trei avocați urcă pe poziția de Managing Associate](#)

Drepturile celui care se simte hărțuit la locul de muncă

O persoana care se simte hărțuită are o serie de drepturi care rezulta din prevederile legale în vigoare.

În primul rând, victima hărțuirii la locul de munca poate să apeleze la canalul intern de soluționare a plângerii din cadrul angajatorului. Totodată, are dreptul să se înregistreze și să soluționeze plângerea de către angajator; să se respecte alegerea; să beneficieze de suportul unui consilier din cadrul angajatorului; să fie asistată de un reprezentat sindical sau al salariaților pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii; să solicite consiliere juridică sau psihologică; și să apeleze neîngrădit la autoritățile competente.

„Fie ca plângerea să este ignorată de către angajator, fie ca, pur și simplu, alege acest lucru, victima hărțuirii poate, independent, adițional sau alternativ canalului intern al angajatorului, să apeleze la: inspectoratul teritorial de munca, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instanțele de judecată și/sau la organele de cercetare penală, dacă hartuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal”, subliniază **Sonia Balanescu**.

La rândul său, **Dan Dascalu** menționează că nu este obligatoriu ca plângerea să rămână nesoluționată la nivelul angajatorului pentru că victima hărțuirii să apeleze la instanța de judecată. „Victima poate apela la instanța de judecată fie alternativ, fie independent, fie ulterior apelării la canalul intern de soluționare al angajatorului”, arată interlocutorul **BizLawyer**.

Consecințele soluționării cazului de hărțuire în instanță

Atunci când se ajunge în instanță pentru soluționarea unei astfel de spețe pot interveni o serie de consecințe cu impact direct asupra angajatorului. De exemplu, potrivit legii, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al sentinței judecătorești.

În plus, ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hartuire morală la locul de munca, instanța de judecată poate, în condițiile legii: să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hartuire morală la locul de munca cu privire la angajatul în cauză; să dispună reintegrarea la locul de munca a angajatului în cauză; să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit; să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale; să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii; să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidentelor disciplinare ale angajatului.

„De asemenea, menționăm că persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun”, adaugă *Partenerul D&B David și Băias*.

O jurisprudență care abia acum se construiește

Subiectul discriminării și hărțuirii la locul de munca reprezintă o noutate pentru România, având în vedere caracterul relativ nou al legislației din domeniu. În aceste condiții, jurisprudența în această materie nu este momentan prea vastă, astfel că avocații sunt nevoiți să acționeze cu mare atenție. „Important de menționat este că nu mereu cererea de chemare în judecată vizează în mod direct existența unei situații de hărțuire. Astfel, am identificat litigii în cadrul cărora, subsidiar unei cereri principale, de exemplu, de contestare a unei decizii de concediere, a fost solicitată și constatarea existenței unui caz de hărțuire morală la locul de munca”, amintește **Dan Dascalu**.

În opinia sa, litigiile de acest tip au un nivel de dificultate mediu spre ridicat, mai ales cu privire la faptul ca probele administrate pot fi diverse, respectiv: proba cu martori, rapoarte psihologice și medicale, expertize psihologice și medicale, alte înscrisuri.

„În orice caz, astfel cum au stabilit și instanțele de judecată, spre exemplu, în materie de hartuire morala la locul de munca, salariatul care se pretinde a fi victima trebuie sa dovedeasca elementele de fapt ale hartuirii morale. Practic, în acest domeniu al hartuirii, sarcina probei este parțial inversata față de dreptul comun în materia dreptului muncii, unde sarcina probei cade în totalitate în sarcina angajatorului. În acest fel, odata ce un salariat probeaza în instanța elementele de fapt ale acțiunilor de hartuire, îi revine angajatorului sarcina de a dovedi ca faptele expuse nu constituie hartuire”, puncteaza avocatul.

De altfel, în jurisprudența identificata, instanțele au stabilit ca, pentru a demonstra hartuirea morala, salariatul trebuie sa ofere probe certe ca acțiunile angajatorului depășesc specificul locului de munca și intra în sfera ilicita, având ca rezultat degradarea ambientului în care s-au desfășurat relațiile contractuale.