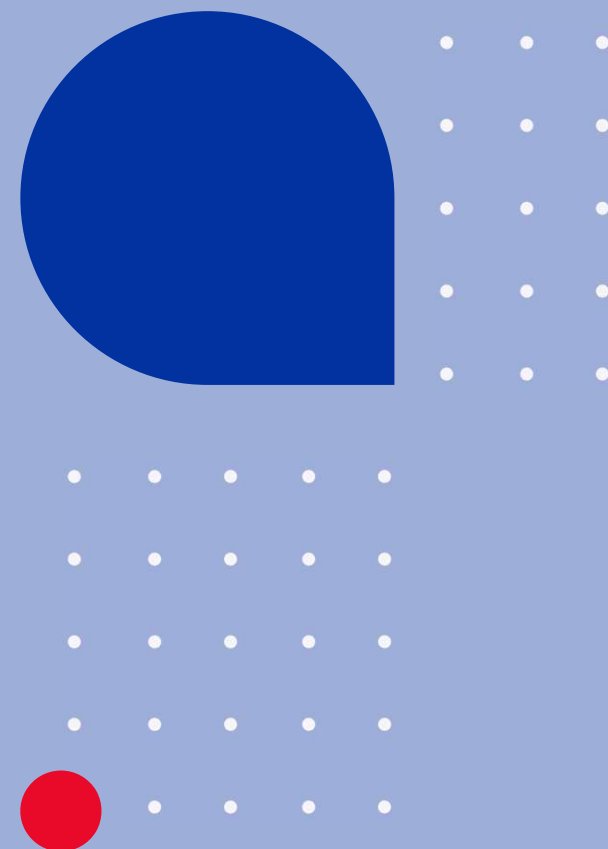


VIOLENȚA ȘI HĂRȚUIREA LA MUNCĂ

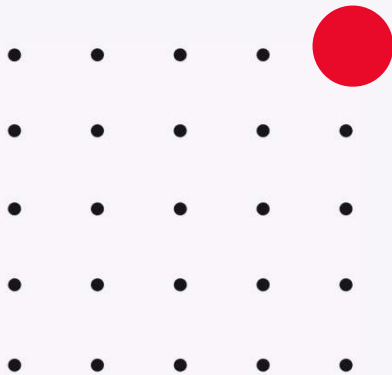
NORME LEGALE ȘI SOLUȚII JURISPRUDENȚIALE CURENTE

*Dana Dunel Stancu - Avocată
Head of Sustainability @BIRIȘ GORAN SPARL
Expert în egalitate de șanse și tratament*



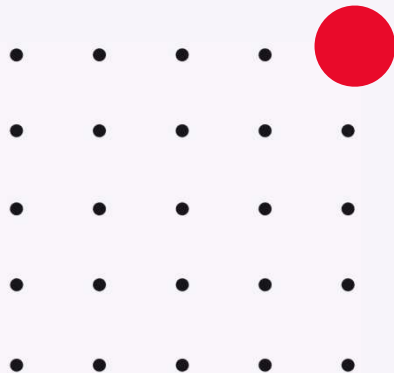
Definiție SSM

"Legea nr. 319/2006"



"Securitate și Sănătate în Muncă - ansamblul de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă."

Legislație aplicabilă

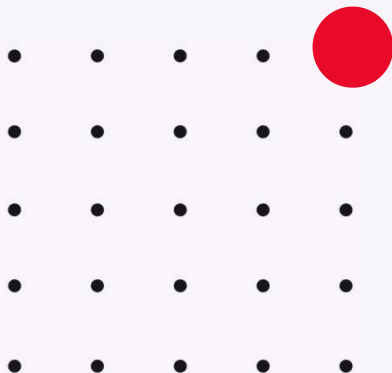


- **Codul Muncii** - Completat în 2020
- **Legea nr. 202/2002** privind Egalitatea de Șanse și Tratatament între Femei și Bărbați - completată în 2015
- **Hotărârea de Guvern nr. 262/2019** privind Normele Metodologice de aplicare Legea nr. 202/2002 privind Egalitatea de Șanse și Tratatament între Femei și Bărbați
- **Ordonanța Guvernului nr. 137/2000** privind Prevenirea și Combaterea oricărei Forme de Discriminare - completată în 2019
- **Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190** privind Violența și Hărțuirea în Lumea Muncii



#ESG - Corporate Sustainability Reporting Directive

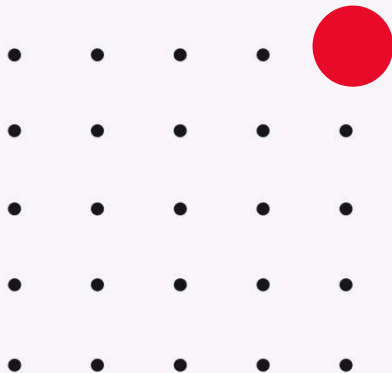
#S = Social - Own Workforce



- **egalitatea de tratament și egalitatea de șanse** pentru toți, inclusiv egalitatea de gen și plata egală pentru muncă de valoare egală, formarea și dezvoltarea competențelor, precum și ocuparea forței de muncă și incluziunea persoanelor cu dizabilități, **măsurile împotriva violenței și a hărțuirii la locul de muncă și diversitatea;**
- **condițiile de muncă**, inclusiv **locurile de muncă sigure**, programul de lucru, salariile adecvate, dialogul social, libertatea de asociere, existența comitetelor de întreprindere, negocierile colective, inclusiv procentul lucrătorilor cărora li se aplică contracte colective de muncă, drepturile de informare, consultare și participare ale lucrătorilor, echilibrul dintre viața profesională și cea privată și **sănătatea și siguranța;**
- **respectarea drepturilor omului, a libertăților fundamentale, a principiilor democratice** și a standardelor stabilite în Carta internațională a drepturilor omului și în alte convenții fundamentale ale ONU privind drepturile omului, inclusiv Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, Declarația ONU privind drepturile popoarelor indigene, **Declarația Organizației Internaționale a Muncii cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii**, precum și în Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, în Carta socială europeană și în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.



Cum este definită hărțuirea la muncă în reglementările legale



Orice tip de comportament care are la bază o discriminare pe unul dintre următoarele criterii: 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, care **are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator** (art. 5 alin. 5 din Codul Muncii);

Orice comportament discriminatoriu 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** (art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare).

Termenul „**violență și hărțuire**” în lumea muncii se referă la o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințări ale acestora, fie că se întâmplă un singur eveniment sau se repetă, care urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să aibă ca rezultat o acțiune fizică, psihologică, vătămarea sexuală sau economică și include violența și hărțuirea bazate pe gen (C190 ILO).

Hărțuirea psihologică

Definită în Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

Hărțuirea morală

Definită în O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare).

Hărțuirea sexuală

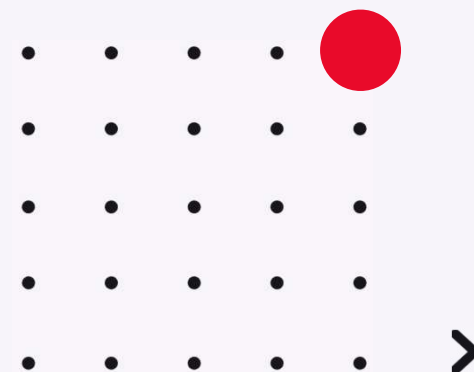
Definită în Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați) și în Codul Penal.

Folosirea abuzivă a funcției în scop sexual

Definită în Codul Penal.

Care sunt formele de manifestare ale hărțuirii?

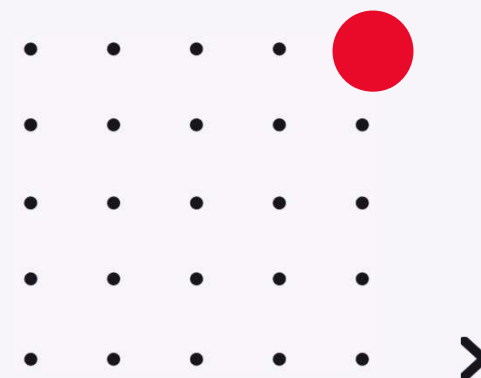
#aggression
#harassment
#mobbing
#bulling
#violence



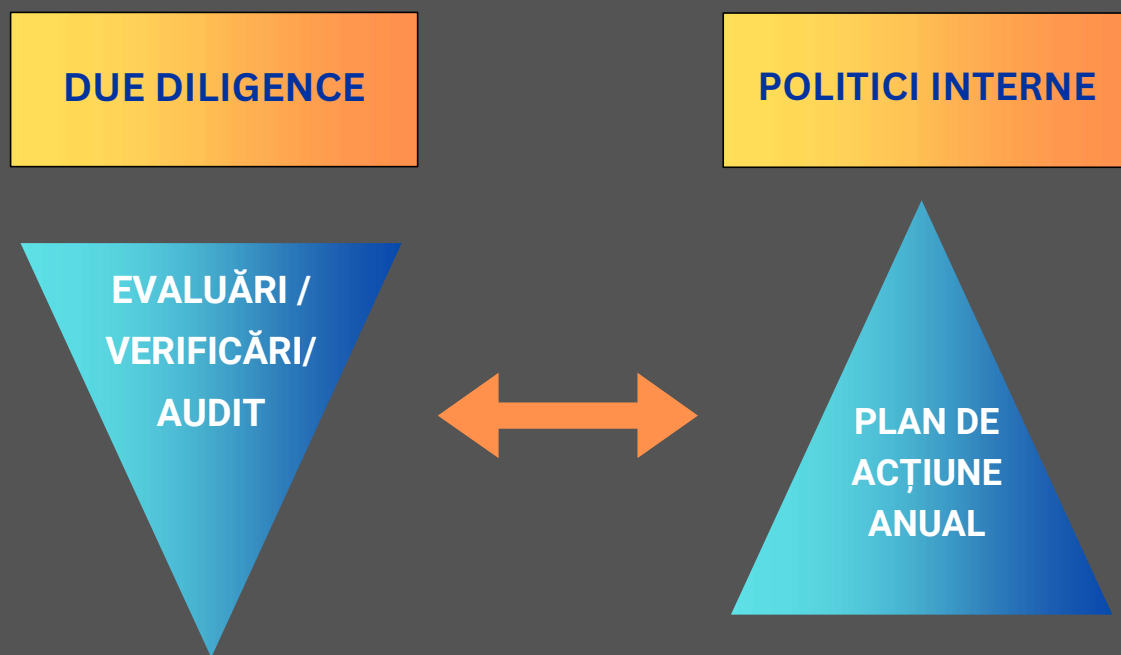
Reglementări interne și acțiuni de prevenire și combatere a discriminării, violentei și hărțuirii la muncă

- Elaborarea de norme/politici interne referitoare la eliminarea toleranței la hărțuirea la muncă;
- Programe de pregătire a angajaților, inclusiv pentru cunoașterea modalităților de raportare a comportamentelor reprobabile;
- Proceduri interne pentru soluționarea unei plângeri de hărțuire la muncă;
- Pregătirea corespunzătoare a persoanelor din conducerea companiei și a personalului cu responsabilități în domeniul discriminării și hărțuirii la muncă.

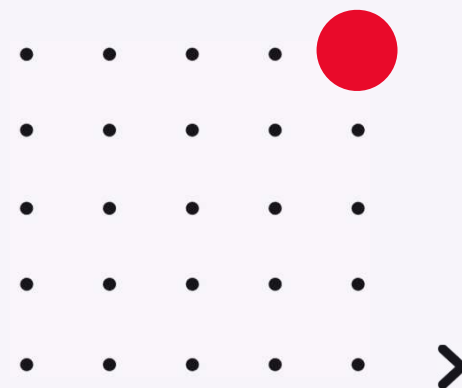
Responsabilitățile Angajatorului



Asigurarea unui mediu de muncă adecvat



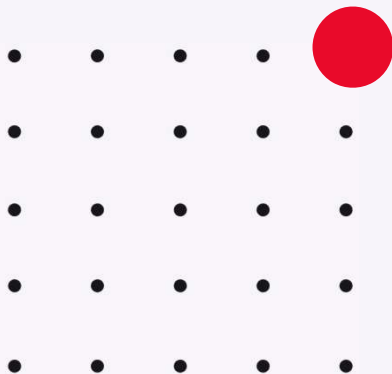
Responsabilitățile Angajatorului



Instituții publice competente în legătură cu hărțuirea la muncă

- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (“**CNCD**”);
- Inspecția Muncii, prin Inspectoratul Teritorial de Muncă competent (“**ITM**”);
- Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (“**ANES**”);
- Organele de ordine publică sau de urmărire penală (*i.e.* procurorul, organul de cercetare penală competent, în funcție de faptă, Poliția Română, Jandarmeria Română, Poliția locală (după caz);
- Instanțele de judecată competente.

Practica instanțelor judecătorești



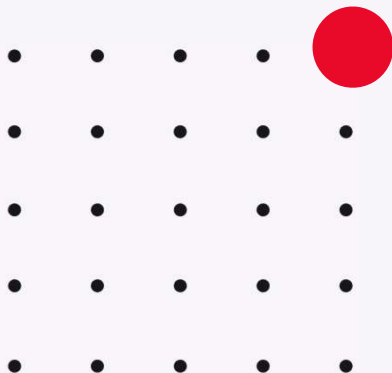
Extrase relevante din practica instanțelor judecătorești din România în situații reclamate ca fapte de hărțuire la locul de muncă:



"Pentru ca un anumit comportament să poată atinge conotațiile mobbingului (hărțuirea morală la locul de muncă), 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 îngrijirii posibilității de exprimare a victimei: acțiuni ce vizează izolarea victimei, acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor, acțiuni de discreditație profesională a victimei, acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei"

(Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, sentință civilă nr. 4772 din 12 iunie 2018).

Practica instanțelor judecătorești



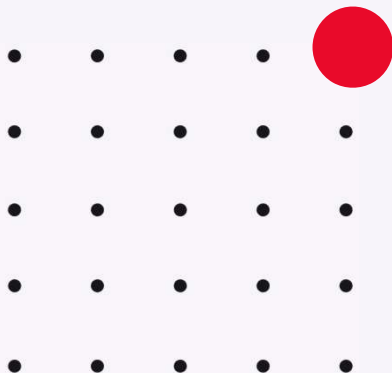
Extrase relevante din practica instanțelor judecătorești din România în situații reclamate ca fapte de hărțuire la locul de muncă:



"Mobbingul 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"

(Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, Sentința civilă nr. 1471 din 20 februarie 2018).

Practica instanțelor judecătorești



Extrase relevante din practica instanțelor judecătorești din România în situații reclamate ca fapte de hărțuire la locul de muncă:

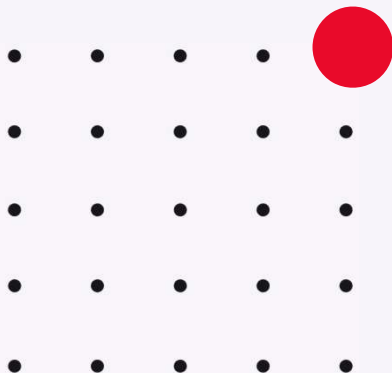


„Eliminarea aproape completă a atribuțiilor unui salariat demonstrează o lăsare deliberată în inactivitate a acestuia, de natură să aducă atingere carierei sale profesionale. (...) A menține un salariat în această situație incertă, fără a lua nicio măsură concretă în ceea ce-l privește, pentru o perioadă semnificativă de timp, nu mai poate fi apreciat ca fiind un act de bunăvoință din partea angajatorului, ci un act de natură să-l plaseze pe salariat într-o situație umilitoare. (...)”

Nu s-a urmărit în nici un fel folosirea salariatului la îndeplinirea obiectivelor companiei, ci, dimpotrivă s-a urmărit eliminarea acestuia din organizație, dar nu pe calea tranșantă a unei concedieri (care ar fi putut ridica probleme din perspectiva caracterului real și serios al desființării postului, în cazul unei eventuale contestații), ci așteptându-se o cedare psihică din partea salariatului, urmată de o demisie”

(Curtea de Apel București – Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr. 3112 din 19 mai 2017).

Practica instanțelor judecătorești



Extrase relevante din practica instanțelor judecătorești din România în situații reclamate ca fapte de hărțuire la locul de muncă:

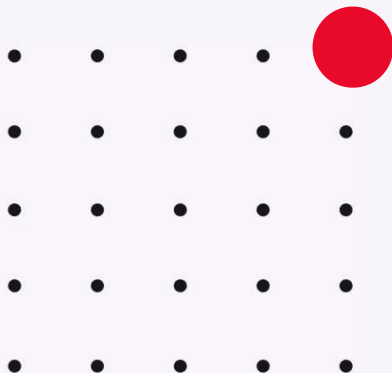


"Hărțuirea morală *nu se confundă cu stresul*, acesta fiind *impersonal*, cu condițiile grele de muncă, cu un conflict direct ori cu neînțelegerile la locul de muncă.

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*"

(Curtea de Apel București – Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr. 6166 din 28 noiembrie 2016).

Practica instanțelor judecătorești



Extrase relevante din practica instanțelor judecătorești din România în situații reclamate ca fapte de hărțuire la locul de muncă:

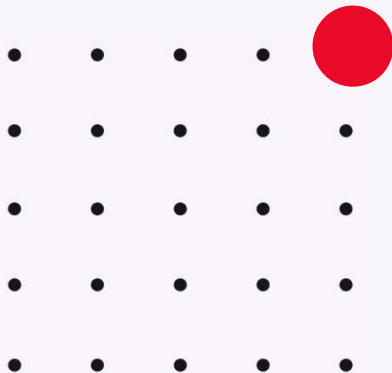


"Raporturile de muncă implică per se un stres cotidian, legat de obligațiile asumate de salariat prin contractul de muncă și presupun eforturi de relaționare socială, uneori complexe, din partea ambilor parteneri contractuali.

*Sunt necesare probe certe că aceste relații depășesc specificul locului de muncă și intră în sfera ilicită a unei hărțuiri morale, **cu consecința atingerii aduse demnității, sănătății sau securității în muncă**"*

(Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, Sentință civilă nr. 907 din 10 februarie 2017).

Practica instanțelor judecătorești



Extrase relevante din practica instanțelor judecătorești din România în situații reclamate ca fapte de hărțuire la locul de muncă:



"Tolerarea situației tensionate de managementul angajatorului și exprimarea publică a unei opinii de etichetare defăimătoare a salariatei, în lipsa declanșării cercetării disciplinare, creionează o situație de mobbing"

(Tribunalul Iași – Secția I Civilă, Sentință civilă nr. 780 din 25 aprilie 2016).

MULȚUMESC!

CONTACT:

Dana Dunel-Stancu, Head of Sustainability

Biriș Goran SPARL

ddunel@birisgoran.ro

Tel: 021 260 07 10

