



**Material tematic sesiune clasică/ online de coaching/ consiliere profesională/ orientare în carieră,
individuală/ personalizată și/ sau de grup**

„DreptCompAct- COMPetențe ACTuale pentru studenți la DREPT”, Cod proiect: 312957

**Hărțuirea la locul de muncă/Mobbing ul un fenomen îngrijorător - consiliere profesională individuală
/personalizată/de grup.**

Un aforism bun ar putea fi: "Mobbing-ul distruge individualități, construiește comunități toxice", sau "Nu permite ca vocea ta să fie tăgăduită, ci s-o transforme într-o lăcrimă de rezistență.". Aceasta este varianta optimistă a hărțuirii.

Pentru a înțelege fenomenul mai ales din perspectivă multidisciplinară, ceea ce reprezintă o cerință esențială a vremurilor actuale, dar mai ales viitoare, este necesar să recapitulăm reglementările europene care impun statelor membre UE revizuirea legislațiilor în materie și adoptarea de reglementări care să fie aliniate cerințelor europene.

Legislația europeană cu privire la bullying/mobbing. În privința legislației europene cu privire la **bullying/mobbing**, pot fi invocate în sinteză, următoarele prevederi legale:

• **art. 26 pct.2 din Carta Socială Europeană („Dreptul la demnitate în muncă”)**, ratificată de România prin Legea nr.74/1999: *„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 legătură cu munca și 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 măsura adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente”.*

• **Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989** privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă stabilește că angajatorul este responsabil de sănătatea și siguranța angajaților la locul de muncă, inclusiv în privința **riscului de mobbing**.

• **art. 31 par.1 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene** („Condiții de muncă echitabile și corecte”): *”(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.”*

• **Rezoluția Parlamentului European 2001/2339 privind hărțuirea morală la locul de muncă** recomandă statelor membre să revizuiască sau să completeze propria legislație în ceea ce privește lupta împotriva



fenomenului de "mobbing" și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, să verifice și să uniformizeze definiția termenului de "mobbing" și să elaboreze strategii împotriva mobbingului și a oricăror forme de violență la locul de muncă.

"Când mobbing-ul devine o strategie de control, demnitatea devine o reamintire amarnică a fricii."

Abuzurile la locul de muncă pot lua diverse forme, de la discriminare, până la hărțuire și victimizare. Unul dintre aspectele definitorii ale tratamentelor abuzive la locul de muncă este **discriminarea**, o formă de abuz care afectează mulți angajați în România. Discriminarea include orice conduită prin care un individ este tratat în mod nedrept, în comparație cu alții, aflați în situații similare, pe baza unor motive nejustificate, de multe ori nu sunt evidente sau explicite. Aceasta se manifestă adesea subtil, prin stereotipuri, prejudecăți care pot afecta profund viața și șansele individului de a se dezvolta, a evolua și a participa în mod performant în deplinirea sarcinilor profesionale.

Discriminarea poate să apară în diferite etape ale relației de muncă, ca de exemplu, în procesul de recrutare și selecție, fiind subtilă, dar extrem de dăunătoare, prin redactarea anunțurilor de angajare care conțin cerințe nejustificate sau criterii care avantajează anumite grupuri de persoane, împiedicând accesul egal la oportunități de angajare. Pe parcursul executării contractului individual de muncă, angajații pot fi supuși unor tratamente discriminatorii, care pot afecta negativ condițiile lor de muncă și dezvoltarea profesională.

Schimbările arbitrare în sarcinile de muncă sau remunerarea inegală pentru munca prestată sunt exemple de practici discriminatorii care pot afecta moralul și motivația angajaților. În unele situații, angajații pot fi supuși discriminării chiar și în momentul încetării contractului lor de muncă, prin concediere nejustificată, fie pe motive legate de caracteristicile personale, fie fără o motivare suficientă.

O altă formă a tratamentelor abuzive la locul de muncă, **hărțuirea**, poate îmbrăca forme subtile, la fel de distructive. Manifestările de putere în mediul profesional pot să apară sub diverse forme, cu un impact grav asupra demnității angajaților. Unul dintre exemplele evidente este lipsa de intervenție a angajatorului atunci când angajații tratează necorespunzător un coleg. Folosirea abuzivă a prerogativei sancționatorii reprezintă o altă formă de manifestare a puterii care poate deteriora grav demnitatea angajaților. Supravegherea excesivă poate fi, de asemenea, o formă de abuz de putere. La fel, denigrarea în fața colegilor sau a clienților, evaluarea profesională negativă fără o justificare obiectivă sau modificarea arbitrara a atribuțiilor de serviciu pot fi percepute ca forme de hărțuire.

Nu în ultimul rând, **victimizarea** reprezintă o a treia formă de abuz care se traduce prin conduita în baza căreia o persoană este supusă unui tratament advers sau negativ ca rezultat al eforturilor sale de a-și exercita drepturile legale și de a semnaliza nereguli în organizarea muncii.

"Mobbing-ul este o armă, utilizată pentru a tăia aripile și a anihila ambiția."

Cu toate acestea, este esențial să conștientizăm dacă și ce formă de mobbing apare în viața salariatului, pentru a putea gestiona încă de la început fenomenul, a nu-l lăsa să se generalizeze, în a nu deveni o trauma, care odată instalată este mult mai greu de reparat.



Mobbing-ul este folosit cu diferite scopuri: înlăturarea victimei din cadrul organizației lucrative prin determinarea acesteia să-și dea demisia sau să solicite transferul la o altă unitate, este un scop des întâlnit și destul de greu de demonstrat. Există însă situații în care scopul actelor de hărțuire este doar acela de discreditare a victimei în fața colegilor, chiar dacă agresorul nu urmărește înlăturarea victimei din cadrul organizației lucrative. Mobbing-ul apare în contexte în care există o inegalitate de putere între victimă și agresor. (relația șef-subaltern în ierarhia organizațională) Agresorul poate fi parte a unui grup de persoane care acționează în mod coordonat împotriva victimei. Printr-un comportament subtil, insidios, constant, prin forme diferite de manifestare, este adesea dificil de identificat în stadiile sale incipiente. Presiunile constante și repetitive la care este supusă victima, are de cele mai multe ori un impact devastator asupra sănătății mentale și emoționale a acestuia. Fiind un proces evolutiv, una din caracteristicile mobbing-ului, acesta debutează de multe ori cu conflicte minore și evoluează treptat către persecuție, însoțită de atacuri repetitive și continue.

Latura delicată apare în momentul în care adevărul este ignorat și denaturant. Astfel, există situații în care prin monitorizarea continuă a victimei, și prin atacuri constante, hărțuitorii vor să se convingă și să-i convingă pe cei implicați în analiza unei situații de hărțuire la locul de muncă (mobbing) în privința părerilor negative, justificându-și astfel propriul comportament. Această atitudine, din păcate nici nu încearcă să se disculpe, ci dimpotrivă, proiectează asupra victimei o imagine falsă de personalitate deviantă, culmea, din partea victimei! Astfel, un comportament defensiv al acesteia, care apare ca rezultat al agresiunii, este văzut ca expresia unei probleme de personalitate. Iar dacă victima alege să reacționeze în loc să se retragă, atunci reacția ei este interpretată ca motiv pentru care merită agresiunea psihologică. În concluzie, când mobbingul s-a declanșat, victima nu mai are scăpare: orice face sau spune se întoarce împotriva ei. Hărțuitorii mint, exagerează greșelile minore, trec cu vederea realizările majore, manipulează sau ascund informația și caută permanent noi dovezi care le susțin acuzele.¹

Dacă avem în vedere definiția de dicționar a mobbing-ului: termenul „mobbing” presupune o „exercitare a stresului psihic asupra cuiva la locul de activitate”²

Heinz Leymann arăta că „Teroarea psihică sau mobbing-ul în viața profesională înseamnă comunicare ostilă și lipsită de etică și care este direcționată într-un mod sistematic de către unul sau mai multe persoane, în principal, către un individ”³

¹ Opinie exprimată de Elena Caterina Zaharia, Despre mobbing sau teroare psihologică, articol publicat la 5 mai 2020 în *Business Legal, Consultanță Juridică și de Management*; <https://ro.linkedin.com/pulse/despre-mobbing-sau-teroare-psihologica-the-office>. Citată în art "Mobbing-ul sau hărțuirea psihologică la locul de muncă: o formă subtilă de abuz și impactul său negativ" <https://www.juridice.ro/703495/mobbing-ul-sau-hartuirea-psihologica-la-locul-de-munca-o-forma-subtila-de-abuz-si-impactul-sau-negativ.html>

² Dicționarul explicativ al limbii române – Dexonline; <https://dexonline.ro/>

³ Heinz Leymann, Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, in *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2, 1990, pp. 119-126. Citat de <https://www.juridice.ro/703495/mobbing-ul-sau-hartuirea-psihologica-la-locul-de-munca-o-forma-subtila-de-abuz-si-impactul-sau-negativ.html#ftn3>



Stig Berge Matthiesen arăta că „Hărțuirea la locul de muncă înseamnă hărțuirea, ofensarea, excluderea socială a cuiva și care afectează negativ sarcinile de lucru ale acestuia”.⁴ Același autor consideră că pentru a fi încadrată ca mobbing, „acele activități, interacțiuni sau proces, (...) trebuie să aibă loc în mod repetat și în mod regulat (de exemplu, săptămânal) și pe o perioadă de timp (de exemplu, aproximativ șase luni).”

Un conflict sau un incident, eveniment izolat, între două părți de putere aproximativ egală nu poate fi considerat mobbing.

Analizând opiniile citate, este lesne de observat că victimele mobbing-ului sunt unul sau mai mulți angajați dintr-un grup mult mai numeros, iar agresorii sunt, de obicei, mai numeroși decât victimele ori sunt într-un număr egal cu victimele, dar ocupă în organizația lucrativă o poziție ierarhică superioară (director, președinte, vicepreședinte, președinte de secție etc.). Chiar dacă inițial, numărul agresorilor poate fi restrâns, ulterior, acest număr poate crește. Din păcate, rar se întâmplă ca vreun membru al organizației lucrativă să sară în ajutorul victimei. Aceasta atitudine este de condamnat, în condițiile în care, din păcate, în ultimii ani empatia a dispărut ca sentiment din multe suflete! Lipsa de intervenție la momentul oportun crează victime, mai mult decât fenomenul mobbing-ului, în sine.

„Diferitele forme de hărțuire depind de **scopul** urmărit. Astfel, este vorba despre:

a) **mobbingul strategic**, atunci când un angajat hărțuiește moral un alt coleg de muncă, în scopul de a-i ocupa postul;

b) **mobbing-ul ascendent**, manifestat din partea colectivului și orientat către eșalonul superior; este cel mai puțin întâlnit;

c) **hărțuirea pe verticală**, cea mai frecventă, exercitată de către superiori asupra subordonaților;

d) **hărțuirea pe orizontală**, între membrii echipei, cu sau fără un scop anume, deseori, din motive rasiale⁵

Indiferent de scopul urmărit este de neconceput ca aceste forme de mobbing să fie funcționale în diferite organizații de stat sau private, într-o societate care se vrea evoluată, modernă, cu atât mai mult, cu cât oamenii nu mai sunt capabili să coopereze dintr-un spirit exacerbat de concurență prost înțeleasă, mai ales când într-un viitor nu foarte îndepărtat multe profesii vor dispărea, fiind înlocuite cu ajutorul inteligenței artificiale!

Cu toate acestea, mobbing-ul poate îmbrăca diverse forme, toate având în comun caracterul lor abuziv și distructiv.⁶ Printre formele frecvent întâlnite se numără:

⁴ Stig Berge Matthiesen, Bullying at work, Antecedents and outcomes, *Department of Psychosocial Science Faculty of Psychology, University of Bergen, Norway*, 2006.

⁵ Sorina Priceputu și Alves Lucas, Ce este mobbingul, articol publicat la 16 februarie 2021 pe site-ul „BUN DE ANGAJAT”; <https://bundeangajat.olx.ro/ce-este-mobbingul/>.

⁶ <https://www.juridice.ro/703495/mobbing-ul-sau-hartuirea-psihologica-la-locul-de-munca-o-forma-subtila-de-abuz-si-impactul-sau-negativ.html>- 5 septembrie 2023, Vasilică STOINEA



- a) agresiunea verbală și psihologică: agresorii folosesc cuvinte și gesturi ofensatoare pentru a denigra și umili victima;
- b) îngrădirea comunicării și exprimării: agresorii limitează dreptul victimei de a se exprima, o întrerup în timpul discuțiilor sau îi minimizează opinia;
- c) izolarea socială: victima este exclusă sau izolată de restul colegilor, ceea ce poate duce la o stare de singurătate și alienare;
- d) discreditarea profesională: agresorii își concentrează eforturile asupra discreditării și diminuării performanțelor profesionale ale victimei;
- e) suprasolicitarea sau subestimarea sarcinilor: victima poate fi suprasolicitată cu sarcini excesive sau, dimpotrivă, îi pot fi atribuite sarcini sub nivelul său de competențe;
- f) atacuri constante asupra încrederii în sine: agresorii pot critica constant victima, subminându-i încrederea în propriile abilități și competențe;
- g) luarea în derâdere: prin glume umiltoare sau comentarii negative referitoare la viața personală sau profesională a victimei.

Efectele mobbing-ului sunt devastatoare pentru toți cei implicați: climatul de lucru devine contaminat, crearea unui mediu toxic, în care unii angajați se simt nesiguri și lipsiți de motivație pentru a fi eficienți în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, contribuie la o atmosferă toxică, în care moralul și performanța angajaților suferă scăderi semnificative, care afectează inclusiv eficiența totală a organizației în ansamblu ei. Dacă avem în vedere și proverbul românesc: *"peștele de la cap se strică, dar se curăța de la coadă!"* realizăm importanța gestionării mobbing-ului la nivel micro, dar și macro!

În același articol publicat în 5 mai 2020, "Despre mobbing sau teroare psihologică", autoarea Elena Caterina Zaharia⁷, *"rezultatul mobbing-ului este sentimentul persistent al victimei că este vânată, care produce o anxietate de natură să conducă la degradarea relațiilor personale, pierderea locului de muncă, probleme psihologice importante și boli fizice grave"*

Analizând situația victimelor mobbing-ului și al oricărei forme de hărțuire, constatăm că omul nu poate face față din punct de vedere psihic hărțuirii morale, astfel încât de multe ori victima mobbing-ului este nevoită când situația devine de nesuportat și nu se iau măsuri la nivelul organizației, să părăsească organizația lucrativă din proprie inițiativă, prin demisie sau transfer.

Posibilitatea apariției unor probleme psihice grave care pot necesita în viitor consultanță și tratament medical de specialitate pe perioade diferite de timp sau chiar suicidul sunt alte efecte din păcate confirmate în viața

⁷ 5 mai 2020 în Business Legal, Consultanță Juridică și de Management; <https://ro.linkedin.com/pulse/despre-mobbing-sau-teroare-psihologica-the-office>



reală a societății moderne corporatiste sau nu, în care inexistența valorilor morale, a educației corecte pe principiul : ”Ce ție nu-ți place, altuia nu-i face!” și a meritocrației crează victime colaterale în multe locuri de muncă.

Pentru a preveni aceste situații, într-o lume din ce în ce mai preocupată de bunăstarea angajaților și de eficiența organizațională, prevenirea mobbing-ului la locul de muncă a devenit o prioritate esențială. Pentru a crea medii de lucru sănătoase și stimulative, este crucial să se implementeze măsuri eficiente de prevenție și să se promoveze o cultură de respect și cooperare. Rolul managerilor este crucial în prevenirea mobbing-ului, cu atât mai mult cu cât aceștia ar trebui să fie modele de comportament profesional și să ofere sprijin angajaților. Cultura comunicării deschise și a încrederii trebuie să fie promovată, încurajând angajații să raporteze incidentele de hărțuire fără teamă de repercusiuni. Recompensele și recunoașterea eforturilor angajaților pot contribui la un mediu stimulat. Combaterea mobbing-ului nu este doar o obligație, ci și o oportunitate de a construi organizații mai puternice și mai unite.

Tatiana Macovei, în art. publicat în Revista Națională de Drept, nr. 6/2014, încă din 2014 indica unele măsuri de prevenție vizând evaluarea riscurilor și adoptarea politicilor antihărțuire, diagnoză și intervenția timpurie și măsurile centrate pe caz, astfel:

a) evaluarea riscurilor și adoptarea politicilor antihărțuire: începutul oricărei strategii de prevenire a mobbing-ului la locul de muncă constă în evaluarea riscurilor la care pot fi expuși salariații. Aceasta presupune identificarea potențialelor surse de hărțuire și a zonelor vulnerabile ale organizației. Pentru a realiza acest lucru, formularea unei politici antihărțuire este esențială. Această politică ar trebui să cuprindă angajamentul angajatorilor și al salariaților pentru un mediu fără hărțuire, precum și definirea clară a comportamentelor acceptate și Regulamentele interne ale unității ar trebui să stipuleze cu precizie conduitele interzise la locul de muncă.

b) diagnoză și intervenția timpurie: pentru a monitoriza eficient situația, este recomandată realizarea periodică a sondajelor privind experiențele de hărțuire morală a angajaților. Prin aceste sondaje, angajații pot raporta în mod confidențial situațiile de mobbing la care sunt expuși. De asemenea, interviuarea angajaților care părăsesc organizația poate dezvălui aspecte care nu ar fi fost aduse la lumină în mod obișnuit. Intervenția timpurie poate preveni escaladarea situațiilor de mobbing și poate oferi sprijin victimelor.

c) măsuri centrate pe caz

Atunci când situațiile concrete de hărțuire morală au loc, măsurile centrate pe caz devin vitale. Aceste măsuri se concentrează pe concilierea părților implicate și pe acordarea de sprijin moral și juridic victimelor.”⁸

Prevenirea mobbing-ului la locul de muncă necesită intervenții la nivel individual și organizațional, astfel încât organizațiile ar trebui să ofere formare pentru dezvoltarea abilităților de gestionare a conflictelor, comunicare eficientă și conștientizare a unui mediu de lucru sănătos. Politicile și regulile interne clare interzic hărțuirea și

⁸ Tatiana Macovei, Ce este mobbing-ul organizațional, *Revista Națională de Drept*, nr. 6/2014, pp. 66-70.



promovează toleranța și respectul sunt impuse prin reglementări legale, dacă individual nu este în stare de o conviețuire corectă, demnă, într-o comunitate unde TOȚI au drepturi, dar și obligații corelative.

Legislația din România cu privire la bullying/mobbing

În ceea ce privește legislația din țara noastră referitoare la fenomenele de **bullying/mobbing**, nu există reglementări exprese în acest sens, întrucât cele două fenomene nu sunt definite din punct de vedere conceptual în legislația din România, însă există anumite prevederi indirecte care se referă la hărțuirea și abuzul de natură psihică la locul de muncă, ce au ca efect producerea unor daune/prejudicii materiale sau morale angajaților.

În acest sens putem menționa, în extras, următoarele prevederi legale:

• **art. 5** din Codul muncii: o ”(1) *In cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament fata de toți salariații și angajatorii.*

o (2) *Orice discriminare directă sau indirectă fata de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală, este interzisă.*

o (3) *Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.*

o (4) *Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”;*

• **art. 6** din Codul muncii: ” (1) *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** din Codul muncii: ” (1) *Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: (...) d) dreptul la **egalitate de șanse și de tratament**; e) dreptul la **demnitate în muncă**; i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă; m) dreptul de a **constitui sau de a adera la un sindicat**; n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile”;*

• **art. 120** din Codul muncii: (1) *Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară.*

(2) *Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident”;*

• **art. 144** din Codul muncii: (1) *Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. ;*
(2) *Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări”*



• **art. 148** din Codul muncii: ” (1) ***Efectuarea concediului de odihna se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.***

• **art. 253** din Codul muncii: ” (1) *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.*

(2) *În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, **acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.***

(3) *Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 254 și următoarele”;*

• **art. 2 din OG nr. 137/2000⁹** (Rep) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: ” (1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect 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.

(2) Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. (1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe.

(3) Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare ;

(4) **Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intra sub incidența legii penale.**

(5) **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.**

⁹ Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările următoare.



(7) Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, **venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.**

(11) Comportamentul discriminatoriu prevăzut la alin. (1) – (7) atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii.

În concluzie, angajații care cad victimă fenomenelor de bullying/mobbing pot să solicite daune morale angajatorului în baza prevederilor art. 253 alin. (1) din Codul muncii sau să se adreseze instanțelor de judecată, conform prevederilor art. 253 alin. (2) din Codul muncii. În ambele situații, angajații, care se consideră victimă fenomenelor de bullying/mobbing, trebuie să probeze afirmațiile prin documente, corespondență, conversații, recomandări sau/și analize medicale sau cu ajutorul martorilor.

Hărțuirea în legislația penală: Drept penal. Partea specială

A. Noțiune - Potrivit art. 208 CP, "(1) 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, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

(2) Efectuarea de apeluri telefonice sau comunicări prin mijloace de transmitere la distanță, care, prin frecvență sau conținut, îi cauzează o temere unei persoane, se pedepsește cu închisoare de la o lună la 3 luni sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă.

Noul Cod penal. Comentarii pe articole. Infracțiunea de hărțuire face parte din categoria celor îndreptate împotriva libertății persoanei și nu are corespondent în Codul penal din 1969 sau în legile speciale, fiind o incriminare nouă. Ea are în vedere anumite fapte apărute în viața modernă, prin care o persoană de rea-credință urmărește să îi creeze o stare de temere victimei, o urmărește fără drept sau fără un interes legitim, îi supraveghează locuința, locul de muncă, efectuează apeluri telefonice sau se folosește de alte forme de comunicare în mod abuziv. Infracțiunea nu are obiect material, deoarece fapta incriminată se îndreaptă împotriva libertății persoanei.

Concluzii: Ordonanța Guvernului nr. 137/2000¹⁰, deși nu ne oferă o definiție a hărțuirii morale la locul de muncă, indică în alin. 5¹ și alin. 5² comportamentele care ar constitui o astfel de hărțuire, respectiv 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 prin conduită ostilă sau nedorită, comentarii verbale și acțiuni sau gesturi, precum și 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.

¹⁰ Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.



Art. 2 alin. 5¹ indică sancțiunile care intervin pentru actele și faptele de hărțuire la locul de muncă, respectiv sancțiuni disciplinare, contravenționale și penale.

Răspunderea disciplinară intervine în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului, acesta având obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

În ceea ce privește răspunderea contravențională, actul normativ în discuție prevede sancțiunea amenzii contravenționale de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru angajatul care săvârșește acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. Este prevăzută sancțiunea amenzii contravenționale de la 30.000 lei la 50.000 lei pentru angajatorul care nu îndeplinește obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, precum și sancțiunea amenzii contravenționale de la 50.000 lei la 200.000 lei pentru angajatorul care, sub orice formă, stabilește reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Deși textul art. 2 alin. 5¹ indică sancțiunea penală pentru actele și faptele de hărțuire la locul de muncă, totuși, textul nu prevede expres infracțiunea pentru care ar fi aplicată respectiva sancțiune penală și nici actul normativ (de exemplu Codul penal român) care să prevadă respectivă infracțiune.

Actul normativ prevede și remediile pe care le are la dispoziție victima hărțuirii morale la locul de muncă.

Partenerii sociali- instituții, organizații și companii trebuie să-și asume un rol activ în prevenirea și combaterea abuzului la locul de muncă. Managerii și liderii joacă un rol crucial în crearea unui mediu de lucru sigur, fiind esențial ca aceștia dispună de instrumente și cunoștințe solide pentru a identifica și preveni tratamentele abuzive și pentru a gestiona adecvat situațiile în care acestea apar. „Managerul trebuie să aibă capacitatea de a nu lăsa loc de confuzii, pentru că există o serie de acțiuni care reflectă autoritatea și rolul angajatorului în gestionarea resurselor și activităților organizației, fără a implica comportamente care să afecteze integritatea și demnitatea angajaților. De exemplu, stabilirea așteptărilor de performanță a muncii, luarea de măsuri disciplinare rezonabile, directivele legate de atribuții, solicitarea de informații, date, rapoarte, aprobarea sau refuzul justificat ale diferitelor cereri nu reprezintă un tipar abuziv în conduită”¹¹

Dincolo de prevederile legale, componenta psihologică, psihiatrică, morală, etică, sociologică, educatională, comportamentală, relațională etc. care afectează victima este o preocupare continuă a specialiștilor la nivel interdisciplinar, tocmai pentru a găsi soluții eficiente în remedierea comportamentului agresiv al unora asupra

¹¹ Punct de vedere exprimat în Fenomenul tratamentelor abuzive la locul de muncă ia amploare în România, afectând deopotrivă angajați și angajatori 2 apr. 2024

<https://www.universuljuridic.ro/fenomenul-tratamentelor-abuzive-la-locul-de-munca-ia-amploare-in-romania-afectand-deopotrivangajati-si-angajatori/>



altora, uitând parcă....un adevăr acceptat cu greu de către unii...și anume că este loc pe planeta Terra pentru TOȚI!

Indiferent ce ți se întâmplă în viață, experimentăm și bune și rele, dar, în materia hărțuirii la locul de muncă, și a hărțuirii în general, în toate formele ei, pot de rezultate unele recomandări:

- "Nu permite ca mobbing-ul să-ți fure identitatea, ci să-ți întărească spiritul."
- "Mobbing-ul te poate face să renunți sau te poate doar să te determine să te lupți. TU ALEGI!"
- "Când se aprinde focul mobbing-ului, nu te lăsa consumat de flăcări, ci construiește o fortăreață de rezistență."
- "Fii vocea ta, nu o ecoul mobbing-ului. Ascultă-ți instinctul de a-ți proteja sufletul."
- "Sprijinul poate vine din exterior, dar rezistența vine din interior. Învăță să-ți găsești forța interioară."